

Expediente: **690/19**

Carátula: **GALLO MARIA FATIMA C/ CENTRO MEDICO ARGENTA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VI**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **10/06/2023 - 00:00**

**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**

27313534729 - CASTRO, VANESA RAQUEL-POR DERECHO PROPIO

27294306027 - GALLO, MARIA FATIMA-ACTOR

90000000000 - CENTRO MEDICO ARGENTA SRL, -DEMANDADO

27294306027 - LEZANA MENDILAHARZU, ELENA M.-POR DERECHO PROPIO

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

## **PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN**

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VI

ACTUACIONES N°: 690/19



H103064471234

**JUICIO: GALLO MARIA FATIMA c/ CENTRO MEDICO ARGENTA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 690/19**

San Miguel de Tucumán, 09 de junio de 2023.

**AUTOS Y VISTOS:** Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "GALLO MARIA FATIMA c/ CENTRO MEDICO ARGENTA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

### **RESULTA:**

En fecha 11/06/2019 se apersonó la letrada Elena María Lezana Mendilaharzu, en representación de María Fátima Gallo, DNI N° 20.495.598, con domicilio en ruta 302, Cardenal, localidad de Ranchillos, de esta provincia y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem*. En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra de Centro Médico Argenta SRL, por la suma de \$1.095.868,97 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC/preaviso, días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC/vacaciones, integración mes despido, SAC/integración mes despido, diferencias salariales, art. 80 de la LCT, multa de los arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323 e indemnización del art. 275 de la LCT (conforme surge del objeto de la demanda y de planilla de rubros).

En el relato de los hechos expuso que la Sra. Gallo ingresó a prestar servicios para la demandada el 03/07/2005. Su tarea consistía en la limpieza de todas las zonas de circulación de la institución, controlaba y solicitaba la provisión necesaria de artículos de limpieza, distribuía los alimentos y luego recogía la vajilla, distribuía la ropa limpia y recogía la sucia, retiraba los residuos. Encuadró dichas tareas en la categoría de mucama del CCT 122/75. Afirmó que su jornada de trabajo era de lunes a viernes de 18:00 a 22:00 h y un sábado o domingo por semana de 15:00 a 22:00 y los feriados de 08:00 a 14:00 h o de 18:00 a 22:00 h.

Precisó que la remuneración que percibía la trabajadora era de \$5.700 mensuales, la que estaba muy por debajo de lo establecido en el CCT 122/75 para la categoría prevista la cual asciende a un

suelo bruto de \$20.635.

En relación al distracto, adujo que la Sra. Gallo siempre desempeñó las tareas que la demandada le encomendaba con eficacia y responsabilidad, sin recibir jamás algún llamado de atención.

Remarcó que la accionada no fue una buena empleadora, afirmó que desde el inicio de la relación laboral realizó actos contrarios a la buena fe, y que le aplicaban sanciones arbitrarias.

Continuó expresando que, como consecuencia de haber sido sancionada de manera injusta por la accionada y en ejercicio de su derecho de defensa, la Sra. Gallo remitió TCL en fecha 25/12/2018 por el cual procedió a la impugnación de la sanción y efectuó reclamos de manera fehaciente.

Expresó que, ante el hecho de haber realizado aquellos reclamos -por la irregular conducta del demandado-, no le permitieron el ingreso a su lugar de trabajo.

Por ello, la trabajadora remitió TCL en fecha 02/01/2018 a su empleadora, por el cual intimó para que la provea de tareas, bajo apercibimiento de considerarse despedida por su exclusiva culpa.

Sostuvo que, a pesar de los reclamos realizados, la demandada jamás contestó, por lo que procedió a remitir nuevo TCL en fecha 14/01/2018 en el que hizo efectivo el apercibimiento de su anterior misiva y se considero gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada. Asimismo la intimó para que le abone las indemnizaciones que por ley le correspondían.

Por último, a los efectos de lograr una conciliación con la demandada, se inició el expediente 833/181-G/2019 en la Secretaría de Estado del Trabajo, pero luego de una audiencia no se llegó a ningún acuerdo.

Finalmente, practicó planilla de rubros reclamados, fundó su derecho y solicitó se haga lugar a la demanda con costas a la accionada.

Corrido el traslado de ley, el demandado no se apersonó a efectuar su responde, por lo cual en proveído de fecha 23/06/2020 se tuvo por incontestada la demanda iniciada en su contra.

Por decreto de fecha 31/03/2021 se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente se celebró audiencia de conciliación prevista en el art. 69 procesal en fecha 07/06/2021. Cabe destacar que ante el fracaso de la conciliación se procedió a proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el periodo probatorio, Secretaría actuaria informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL detallando que la parte actora ofreció las siguientes pruebas: 1) Instrumental: producida; 2) Informativa: parcialmente producida; 3) Confesional: sin producir; 4) Testimonial: producida. La parte demandada ofreció: 1) Documental: rechazada; 2) Confesional: sin producir; 3) Informativa: sin producir; 4) Pericial contable: sin producir; 5) Testimonial: sin producir; 6) Testimonial: sin producir; 7) Testimonial: sin producir; 8) Testimonial: sin producir; 9) Testimonial: sin producir.

En informe actuarial de fecha 21/03/2023 se dejó constancia que ninguna de las partes presentaron alegatos.

Finalmente pasaron los autos a despacho para dictar sentencia definitiva.

**CONSIDERANDO:**

De acuerdo a las constancias de autos, la accionada, estando notificada de la interposición de la demanda, incurrió en incontestación de la misma, según providencia de fecha 23/06/2020. En consecuencia, corresponde tener por auténticos y recibidos los documentos acompañados con la demanda sin admitir prueba en contrario. Así lo declaro.

En cuanto a los hechos invocados en la demanda, el art. 58 CPL prevé como efecto de la incontestación, que aquellos se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario.

Esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sentencia nro. 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido”; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”).

Cabe destacar que, demostrada la prestación principal, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

En la especie, de acuerdo a las probanzas rendidas, considero que la accionante acreditó la relación laboral a favor de Centro Médico Argenta SRL, en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT.

Ello surge de los recibos de haberes acompañados por la actora como prueba instrumental en fecha 21/06/2019.

Con estos instrumentos se acredita también la categoría profesional (mucama). Datos que coinciden con la versión de la actora.

Por las razones expuestas, y por no existir pruebas que contrarresten las afirmaciones de la trabajadora, estimo probada la relación laboral con el demandado. Por lo que se tiene por cierto que la Sra. María Fátima Gallo se desempeñó bajo relación de dependencia de Centro Médico Argenta SRL.

Sin perjuicio de ello, corresponde analizar los extremos de la relación laboral, por lo que comenzaré a analizar las pruebas rendidas en la causa y, de acuerdo a los principios de la sana crítica y en virtud del principio de relevancia, puede el sentenciante omitir el análisis de aquellas pruebas que resulten inconducentes para la dilucidación de las cuestiones controvertidas.

#### **Fecha de ingreso**

La Sra. Gallo manifestó que ingresó a trabajar para su empleador en fecha 03/07/2005.

Del plexo probatorio obrante en autos, no surge prueba que justifique la posición de la trabajadora y resultaba carga procesal de aquella la acreditación de una fecha de ingreso anterior a la expresada en los recibos de sueldo. Ello es así, por cuanto no se puede tener por reconocida o presumida la fecha de ingreso denunciada por la Sra. Gallo en su escrito inicial porque debe ser objeto de prueba directa y no puede tenerse por acreditado con presunciones. En decir, el silencio de la accionada, no habilita la efectivización de la presunción de los arts. 58 y 60 CPL, conforme el criterio ya sentado por la jurisprudencia local que requiere su acreditación mediante prueba conducente, positiva y terminante (cf. CAT Sala 4, sent. n° 21 del 22/05/20; CAT, Sala 5, sent. n° 31 del 27/05/20; CAT

Sala 2, sent. n° del 29/12/16, entre otras) sino que además, así como la demostración de una relación laboral no registrada, la percepción de remuneraciones “en negro” o el cumplimiento de jornada extraordinaria de labor requieren de prueba asertiva -por ser condiciones laborales anormales- cabe la aplicación analógica de este criterio ante la necesidad de demostración de una “porción” de vinculación sin registración (Corte Suprema de Justicia “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos SH s/ despido-ordinario” - sent. n° 975 del 14/12/2011), como ocurre en el caso traído a estudio. Incluso también resulta de aplicación a este análisis de la extensión de la relación laboral, la doctrina legal impuesta por la CSJT en referencia a la carga de la prueba y los extremos que deben ser acreditados por quien invoca una relación laboral no registrada, pues aún cuando no se trata de la totalidad del tiempo que duró la relación, resulta un período en que no habría registro de la existencia de esa relación denunciada (conf. CSJT, sent. 170/2007; 597 del 25/04/2019; sgtes. y ccdtes).

En consecuencia, al no existir otros elementos de prueba que acrediten la fecha denunciada por la actora tendré por cierta la consignada en los recibos de haberes adjuntados como prueba instrumental en fecha 21/06/2019, por ser el único elemento objetivo que permite su determinación es decir, el **01/08/2005**. Así lo declaro.

### **Jornada laboral**

La actora denunció que su jornada de trabajo era de lunes a viernes de 18:00 a 22:00 h y un sábado o domingo por semana de 15:00 a 22:00 y los feriados de 08:00 a 14:00 h o de 18:00 a 22:00 h.

Jurisprudencial y doctrinariamente es admitido que, como regla general, la jornada de trabajo se presume por tiempo completo, siendo a cargo de las partes la prueba de una jornada reducida o extraordinaria. Así, el art. 198 de la LCT dispone: “jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

En ese contexto surge que la jornada normal de trabajo es la regla, en tanto que la reducida es la excepción, la que sólo puede ser establecida -conforme se infiere de la norma- por las disposiciones legales que reglamenten la materia.

Por su lado, el CCT aplicable contiene especificaciones al respecto. En su art. 14 estipula expresamente “*Los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo...*”. A su vez, en el art. 15 dispone específicamente que quienes se detenten la categoría “mucama” entre otras (como la reclamante), se desempeñarán en “horario corrido”, sin brindar más aclaraciones. Estimo que de manera tácita se remite a la legislación que rige en la Argentina y que fuera ya citada (LJT y LCT).

Ahora bien, en este caso la propia actora denunció una jornada reducida, pues afirmó que trabajaba 27 horas semanales.

En mérito a todo lo expuesto, tengo por cierta la jornada denunciada por la accionante de lunes a viernes de 18:00 a 22:00 h y un sábado o domingo por semana de 15:00 a 22:00 h. En otros términos y a los fines de la liquidación de condena se tiene por desempeñada una “**jornada reducida**” por la Sra. Gallo. Así lo declaro.

### **Remuneración percibida y devengada**

Afirmó la trabajadora que la remuneración que percibía era de \$5.700 mensuales, muy por debajo de lo establecido en el CCT 122/75 para la categoría prevista la cual asciende a un sueldo bruto de \$20.635.

Ahora bien, cabe resaltar que a los fines de determinar la remuneración es necesario tener presente lo estipulado por el CCT 122/75 en su art. 14 *“A los efectos de la remuneración se considera que ésta debe ser la fijada en este convenio, cuando la jornada habitual establecida por la empresa es por lo menos el 75 % de la normal de la categoría. Cuando la jornada sea menor del 75% de la jornada normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo, salvo que la jornada reducida se acuerde a pedido del trabajador”*.

En ese sentido, la trabajadora desarrollaba una jornada habitual del 54%, es

decir, inferior al 75% de la jornada normal. En su mérito, corresponde que **la remuneración sea proporcionalmente a las horas trabajadas**. Así lo declaro.

En cuanto a la remuneración que le correspondía percibir al momento del despido, cabe indicar que no se produjo prueba alguna que permita acreditarla. En su mérito, en función de los acuerdos salariales homologados por el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación Expediente N° 1.794.189/18, Resolución -2018-849-APN-SECT/MT y publicados en el BO de fecha 09/08/2018, el salario básico para una trabajadora correspondiente a la categoría “mucama” del CCT 122/75 era de \$20.126,98 en enero de 2019. Cabe destacar que aquel salario básico corresponde a la jornada completa, por lo que deberá tomarse dicho monto para el cálculo la remuneración que debía percibir la Sra. Gallo conforme a las horas trabajadas (jornada reducida).

#### **El despido y su justificación**

En la demanda se indicó que mediante TCL de fecha 02/01/2019 la actora intimó a la demandada a que la provea de tareas, siendo que el día 26 de diciembre de 2018 se presentó a trabajar en su lugar habitual y no se proveyó tareas.

Adujo que el accionado guardó silencio frente al emplazamiento cursado, por lo que la actora se dio por despedida mediante TCL de fecha 14/01/2019.

De las pruebas aportadas a la causa surgen las piezas postales acompañadas por la parte actora como prueba documental en fecha 21/06/2019, en aquellas se demuestra que en fecha 02/01/2019 la actora remitió TCL por el que intimó al demandado que le provea tareas, bajo apercibimiento de darse por despedida y ante el silencio de la demandada, mediante TCL de fecha 14/01/2019 se consideró despedida.

De acuerdo a la teoría recepticia, debe tenerse por perfeccionado el distracto en la fecha de la efectiva entrega de la comunicación rescisoria en el domicilio del empleador, esto es, en fecha **16/01/2019** lo que fue comprobado con el informe expedido por el Correo Oficial de la República Argentina (CPA2) que da cuenta de la autenticidad y recepción de la misiva de fecha 14/01/2019 remitida por la actora.

Establecido lo anterior, corresponde analizar la causal invocada, lo que requiere tener presente lo dispuesto por el art. 57 de la LCT, disposición que establece presunciones en contra del empleador cuando, efectuada una intimación por el trabajador, ésta no es contestada por el primero. Ello implica que iniciado el reclamo judicial, se invierte la carga probatoria, debiendo el empleador acreditar válidamente las situaciones comunes y propias del cumplimiento de la relación de trabajo, desbaratando mediante prueba en contrario la presunción legal.

Desde esta perspectiva, el silencio del demandado, configurado por la falta de contestación oportuna a la intimación cursada por el accionante generó en el caso la presunción *iuris tantum* (salvo prueba en contrario) a favor de este último sobre la existencia de incumplimientos de deberes contractuales del empleador, en el caso, la negativa a proporcionar tareas.

La conducta omisiva mantenida por el demandado frente al puntual requerimiento del trabajador violentó el deber de buena fe que debe regir la vinculación entre las partes (art. 63 de la LCT), siendo equiparable a una negativa a seguir otorgando tareas.

A ello cabe añadir que en la causa no se aportaron elementos de convicción que permitan demostrar que el accionado haya dado cumplimiento el deber de brindar ocupación efectiva (art. 78 LCT), obligación medular que recae sobre la parte empleadora.

Finalmente lo expuesto permite concluir que el comportamiento asumido por el accionado revistió un incumplimiento de gravedad en los términos del art. 242 de la LCT que habilitó legítimamente a la trabajadora a considerarse despedida por exclusiva culpa de su empleador, desplazando de esta forma el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT). Así lo declaro.

### **Rubros reclamados:**

La parte actora, en la demanda pretende la suma total de \$1.095.868,97 o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC/preaviso, días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC/vacaciones, integración mes despido, SAC/integración mes despido, diferencias salariales, art. 80 de la LCT, multa de los arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323 e indemnización del art. 275 de la LCT.

Al haberse determinado en autos el despido indirecto justificado por parte de la actora, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 6° del CPCC.

1) Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido: atento a lo decidido, corresponde que prosperen estos rubros de acuerdo a lo prescripto por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

2) Días trabajados del mes: Resulta procedente este rubro teniendo en cuenta la fecha del distracto (16/01/2019).

3) SAC/preaviso: corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

4) SAC/integración mes despido: procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo “Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA” (sentencia 835 del 17/10/2013).

5) SAC proporcional: corresponde admitir la pretensión de este rubro (art. 121-123 LCT) por encontrarse acreditado su pago.

6) Vacaciones no gozadas: la actora tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT y por no encontrarse acreditado su pago.

7) SAC/vacaciones no gozadas: De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido debe

advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT), en consecuencia corresponde su rechazo.

8) diferencias salariales: la trabajadora reclamó diferencias, teniendo en cuenta lo tratado en el acápite “jornada laboral”, se tendrá por cierto que la trabajadora percibió la suma de \$5.700 tal como lo denunció en la demanda. Ahora bien, del cotejo de estas sumas y las que resultan de las escalas salariales homologadas mediante las Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, considerando la categoría (mucama) y la jornada laboral de la Sra. Gallo (jornada reducida), arrojan diferencias, por lo que corresponde admitir el reclamo (art. 260 LCT).

9) Multa art. 1 de la Ley N° 25323: Jurisprudencialmente se sostiene que, el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley N° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013. Es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y c) cuando se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10). Conforme lo tratado en el acápite fecha de ingreso, el presente caso no se encuentra comprendido dentro de ninguna de las situaciones previstas de deficiente registración, por lo que deviene improcedente la sanción reclamada.

10) Multa art. 2 de la Ley N° 25323: Esta norma dispone, en su parte pertinente que: *“Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%”*. Para la procedencia del incremento indemnizatorio es preciso que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la C.S.J.T, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Es decir, la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT, es decir que, vencido dicho plazo, recién el empleador se encuentra en mora.

En el caso de autos, la actora no acreditó la intimación al pago de las indemnizaciones en el plazo antes reseñado, por lo que, de acuerdo con la doctrina legal de la Corte Local antes mencionada, corresponde el rechazo de la pretensión. Así lo declaro.

11) Art. 80 de la LCT: la actora no tiene derecho a este rubro por no haber acreditado la intimación de entrega de la certificación de servicios y aportes, transcurrido el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo laboral (decreto n° 146/2001, Art. 3).

12) Multa del art. 275 LCT: Como fundamento para sostener el reclamo de este rubro, la actora adujo que no estaba registrada y, por lo tanto, cobraba mucho menos de lo que verdaderamente debía cobrar conforme a su categoría y jornada laboral.

Al respecto, cabe recordar lo prescripto por la norma citada: *“Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiera total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales*

*casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho. Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo”.*

En primer lugar cabe precisar que comentando el artículo antes transcrito, autorizada doctrina ha dicho que esta disposición legal sanciona la conducta del empleador que, obrando de mala fe, procura obstaculizar el progreso de las pretensiones del dependiente, tanto durante el proceso como en los actos anteriores a éste (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, director Mario E. Ackerman, coordinadora María Isabel Sforsini, T. III, pág. 464, Rubinzal Culzoni Editores, 2016). Por otra parte, si bien la norma bajo análisis no define qué es una conducta procesal temeraria o maliciosa, frecuentemente ambas expresiones han sido utilizadas conjuntamente como si se trataran de una misma figura legal. La jurisprudencia nacional ha sostenido que “(...) la temeridad se configura cuando el litigante sabe a ciencia cierta que no tiene razón valedera, y no obstante abusando de su jurisdicción, impone un proceso del que se ha de generar un daño a la otra parte (...)”, mientras que la malicia “(...) implica un ocultamiento doloso y la articulación de defensas que manifiestamente tienden a dilatar la tramitación del proceso (...)” (CNAT, Sala I, 25/4/96, “Tabuas, José c/Cervecería y Maltería Quilmas SA”, sent. 42.684, citada en la causa “Páez Costas, Jorgelina Inés c/ H.N.L. SA y otros”, del 31/8/2012, Online, AR/JUR/46207/2012). Siguiendo este criterio jurisprudencial, varios autores consideran que la temeridad constituiría una actitud previa al proceso, o un comportamiento que se presente al momento constitutivo de la litis, mientras que la malicia remitiría a conductas obstruccionistas adoptadas en el transcurso del juicio. (cf. Cámara del Trabajo de Concepción, Sala 2, “De la Vega Adolfo Arturo vs. Alpargatas SAIC s/cobro de pesos”, sentencia n° 151 del 09/08/2019). Sin perjuicio de ello, siguiendo un criterio restrictivo, se ha señalado que la interpretación más ajustada de este instituto eminentemente procesal, se vincula con inconductas procesales genéricas o específicas altamente consustanciadas con la ponderación jurisdiccional, pues semejantes desvíos tienden a perjudicar la instrucción y el decisorio de una causa (cf. CSJT, “Brito Noelia del Valle vs. Paseo Macarena SRL y otros s/cobro de pesos”, sent. N° 67 del 20/02/2014).

Examinada la situación planteada en autos, a la luz de las consideraciones efectuadas, no es causa suficiente para la aplicación de la sanción prevista en el art. 275 LCT, ya que la actora no ha logrado demostrar la existencia de los presupuestos necesarios para calificar la conducta de la empleadora como temeraria y maliciosa. Para ello es relevante considerar que la demanda se encuentra incontestada, por lo que no se podrían advertir propósitos obstruccionistas por parte del demandado durante el proceso, que configuren la malicia procesal inherente al instituto en análisis. Por lo tanto tampoco podría interpretarse que mantuvo una conducta temeraria o maliciosa en el transcurso del juicio.

En efecto, la Cámara Nacional del Trabajo se ha pronunciado en este sentido advirtiendo que “Encontrándose en juego el principio constitucional de defensa en juicio de la persona y de los derechos, la multa procesal debe aplicarse cuando la sinrazón para litigar aparezca tan evidente y manifiesta que impida un margen mínimo de duda al director del proceso” (cf. C.Nac. Trab., Sala 4°, Gómez, Walter a. v. Sauler S.A y otro, sentencia del 28/02/2003). Y en igual dirección nuestro Máximo Tribunal ha establecido que por un lado, las prescripciones del art. 275 LCT no pueden traducirse en una fuente injustificada de enriquecimiento para el acreedor laboral, y por otro, para determinar si se ha configurado la conducta maliciosa o temeraria a la que alude el art. 275 de la LCT, es necesario proceder con suma prudencia y tener presente que la imposición de sanciones no

puede obedecer al solo hecho de que las acciones y defensas hayan sido finalmente desestimadas, dado que ello podría coartar la garantía constitucional de defensa en juicio (cf. CSJT, Castillo Hugo Segundo vs. Dealer S.A. y Otra”, sent. Del 18/11/02).

En consecuencia, en mérito a los fundamentos expuestos, corresponde rechazar este rubro.

#### **INTERESES:**

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT).

Con relación a su cómputo, es preciso tener en consideración que la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N°1422 de fecha 23/12/15) ratificó su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia N°686 de fecha 01/06/17) sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el presente caso resulta legítimo apartarse de la solución propiciada por aquella doctrina legal, tanto por seguir los propios fundamentos que llevaron a la conclusión apuntada, como también en virtud de lo normado por el art. 9 de la LCT.

Es que cada magistrado, de conformidad a la naturaleza y rasgos de cada caso traído a su conocimiento, debe establecer la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación (conf. arts. 767 y 768 del CCCN), de modo de lograr ajustar la realidad de cada caso al sistema que demuestre mayor compatibilidad con la justicia del caso concreto y la realidad económica, de modo de acercar la solución más justa al caso concreto, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

Por ello, en función de lo previsto en el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina y no la tasa activa para descuento de documentos a treinta

días del Banco de la Nación Argentina, pues de entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA, en este caso particular, aquella tasa pasiva es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 429,92% mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a un 273,05%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 57% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagran Walter Daniel s/cobro de pesos” (CSJT, sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En virtud de lo antes analizado corresponde aplicar en el presente caso la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina desde la fecha de la mora de cada uno de los créditos admitidos hasta la fecha del vencimiento del plazo de pago de la condena aquí dispuesta, conforme lo establecido por el art. 145 del CPL.

Luego, en caso de que la demandada no cumpliera con el pago de la totalidad de la suma condenada en el plazo antes indicado, a partir de esa fecha los intereses deberán computarse utilizando la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, por ser, por los fundamentos antes expuestos, la tasa que mejor se adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

## **PLANILLA DE CONDENA**

## **PLANILLA DE CONDENA**

Ingreso 01/08/05

Egreso 16/01/19

Antigüedad 13 años, 5 meses y 15 días

Categoría: mucama conforme CCT 122/75

Básico Jornada reducida 56,25% \$ 11.321,43

Escalafón \$ 2.943,57

Total \$ **14.265,00**

1) Indemnización por antigüedad

\$ 14.265,00 x 14 años \$ 199.709,96

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 14.265,00 x 2 meses \$ 28.529,99

3) Integración mes de despido

\$ 14.265,00 / 30 x 14 días \$ 6.657,00

4) SAC s/ Preaviso

\$ 28.529,99 / 12 \$ 2.377,50

5) SAC s/ Integración mes de despido

\$ 6.657,00 / 12 \$ 554,75

6) Haberes mes de despido

\$ 14.265,00 / 30 x 16 días \$ 8.559,00

7) Vacaciones proporcionales 2019

\$ 14.265,00 / 25 x (28\*168/360) \$ 710,08

8) SAC 1° 2019

\$ 14.265,00 / 2 x 16/180 \$ 634,00

Total Rubros 1) al 8) \$ al 23/01/2019 \$ 247.732,28

Interés tasa pasiva promedio BCRA desde 23/01/2019 325,97% \$ 807.532,91

al 08/06/2023

Total Rubros 1) al 8) \$ al 08/06/2023 \$ **1.055.265,19**

9) Diferencias salariales

Mes Debió percibir Percibió Diferencia % Tasa tasa pasiva promedio BCRA al 08/06/2023 \$ Intereses

01/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 521,57% 20.415,73

02/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 515,16% 20.164,82

03/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 508,22% 19.893,17

04/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 502,07% 19.652,44

05/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 495,54% 19.396,84

06/17 \$ 8.714,28 \$ 4.800,00 \$ 3.914,28 489,33% 19.153,77

07/17 \$ 9.847,14 \$ 4.800,00 \$ 5.047,14 483,25% 24.390,30

08/17 \$ 10.008,57 \$ 4.800,00 \$ 5.208,57 476,76% 24.832,36

09/17 \$ 10.008,57 \$ 4.800,00 \$ 5.208,57 470,56% 24.509,43

10/17 \$ 10.805,71 \$ 4.800,00 \$ 6.005,71 463,99% 27.865,90

11/17 \$ 10.805,71 \$ 4.800,00 \$ 6.005,71 457,16% 27.455,71

12/17 \$ 10.805,71 \$ 4.800,00 \$ 6.005,71 450,10% 27.031,71

01/18\$ 10.805,71 \$ 4.800,00 \$ 6.005,71 443,03\$ 26.607,11  
02/18\$ 10.805,71 \$ 4.800,00 \$ 6.005,71 437,23\$ 26.258,77  
03/18\$ 10.805,71 \$ 5.700,00 \$ 5.105,71 430,28\$ 21.968,86  
04/18\$ 10.805,71 \$ 5.700,00 \$ 5.105,71 423,76\$ 21.635,96  
05/18\$ 10.805,71 \$ 5.700,00 \$ 5.105,71 415,78\$ 21.228,53  
06/18\$ 10.805,71 \$ 5.700,00 \$ 5.105,71 407,78\$ 20.820,07  
07/18\$ 12.353,94 \$ 5.700,00 \$ 6.653,94 398,01\$ 26.483,34  
08/18\$ 12.915,48 \$ 5.700,00 \$ 7.215,48 388,01\$ 27.996,79  
09/18\$ 13.123,80 \$ 5.700,00 \$ 7.423,80 377,02\$ 27.989,20  
10/18\$ 13.694,40 \$ 5.700,00 \$ 7.994,40 362,72\$ 28.997,28  
11/18\$ 14.265,00 \$ 5.700,00 \$ 8.565,00 348,72\$ 29.867,86  
12/18\$ 14.265,00 \$ 5.700,00 \$ 8.565,00 335,55\$ 28.739,85  
Subtotales\$ 135.818,99 \$ 583.355,81

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 08/06/2023\$ **719.174,80**

Resumen condena GALLO MARIA FATIMA

Total Rubros 1) al 8) \$ al 08/06/2023\$ 1.055.265,19

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 08/06/2023\$ **719.174,80**

**Total General \$ al 08/06/2023\$ 1.774.439,99**

## **COSTAS**

Teniendo en cuenta que se admiten las principales cuestiones controvertidas y que solo se rechazaron rubros accesorios (art. 80 de la LCT, arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323 y art. 275 de la LCT), debido a que tienen incidencia cuantitativa, corresponde imponer las costas en forma proporcional a las partes. En consecuencia se impone a la demandada el 100% de las propias y el 50% de la parte actora, mientras que la actora el 50% restante (conforme al art. 63 del CPCC de aplicación supletorio al fuero). Así lo declaro.

## **HONORARIOS:**

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 2) de la citada ley, por lo que se toma como base el 50% del monto reclamado en la demanda, actualizado al 09/06/2023 con tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina por los fundamentos indicados anteriormente. Los cálculos efectuados arrojan la suma de **\$2.053.384,48**.

De conformidad con lo normado por los artículos 15, 39, 40 y ccdtes. de la Ley N° 5480 y 51 del CPL, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora intervino la letrada Elena María Lezana Mendilaharzu como apoderada, quien asistió a la audiencia de conciliación de fecha 07/06/2021 y, en la etapa de producción de pruebas,

compareció a dos audiencias testimoniales de fecha 25/10/2021 y 19/11/2021 (CPA4). Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 12% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de dos etapas del proceso, lo que arroja la suma de **\$254.619,68** (pesos doscientos cincuenta y cuatro mil seiscientos diecinueve con sesenta y ocho centavos) (base x 12% más 55% por el doble carácter ÷ 3 x 2). Por la oposición planteada en el CPA N° 2 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$95.482,38** (base x 15% (art. 38) x 20% (art. 59) + 55%). Por la oposición planteada en el CPA N° 4 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$52.515,31** base x 11% (art. 38) x 15% (art. 59) + 55%). Por oposición planteada en el CPD N° 3 (resolución de fecha 02/12/2021) la suma de **\$95.482,38** base x 15% (art. 38) x 20% (art. 59) + 55%). Por la oposición planteada en el CPD N° 4 (resolución de fecha 14/12/2021) la suma de **\$33.418,83** base x 7% (art. 38) x 15% (art. 59) + 55%). Por la oposición planteada en el CPD N° 9 (resolución de fecha 17/09/2021) la suma de **\$33.418,83** base x 7% (art. 38) x 15% (art. 59) + 55%).

2) Por la parte demandada intervino la Dra. Vanesa Raquel Castro como apoderada, quien asistió a la audiencia de conciliación de fecha 07/06/2021.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 6% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo una etapa del proceso, lo que arroja la suma de **\$63.654,92** (pesos sesenta y tres mil seiscientos cincuenta y cuatro con noventa y dos centavos) base x 6% más 55% por el doble carácter. Por la oposición planteada en el CPA N° 2 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$44.558,44** (base x 7% (art. 38) x 20% (art. 59) + 55%). Por la oposición planteada en el CPA N° 4 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$57.289,43** base x 12% (art. 38) x 15% (art. 59) + 55%). Por oposición planteada en el CPD N° 9 (resolución de fecha 17/09/2021) la suma de **\$71.611,78** base x 15% (art. 38) x 15% (art. 59) + 55%).

Por lo expuesto,

#### **RESUELVO:**

**I) ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA** promovida por María Fátima Gallo, DNI N° 20.495.598, con domicilio en ruta 302, Cardenal, localidad de Ranchillos, de esta provincia en contra Centro Médico Argenta SRL con domicilio en calle Monteagudo N° 314, de esta ciudad, condenando a esta al pago de la suma de **\$1.774.439,99** (un millón setecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos treinta y nueve con noventa y nueve centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido, días trabajados del mes, SAC/preaviso, SAC/integración mes despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

**II) ABSOLVER A LA DEMANDADA** al pago de lo reclamado en concepto de SAC/vacaciones no gozadas, multa de los arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323, art. 80 de la LCT y art. 275 de la LCT, según lo valorado.

**III) COSTAS:** como se consideran.

**IV) HONORARIOS:** A los letrados, 1) Dra. Elena María Lezana Mendilaharzu por su intervención por la actora durante el proceso principal la suma de **\$254.619,68**. Por la oposición planteada en el CPA N° 2 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$95.482,38**. Por la oposición planteada en el CPA N° 4 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$52.515,31**. Por oposición planteada en el CPD N° 3 (resolución de fecha 02/12/2021) la suma de **\$95.482,38**. Por la oposición planteada en el CPD N° 4 (resolución de fecha 14/12/2021) la suma de **\$33.418,83**. Por la oposición planteada en el CPD N° 9 (resolución de fecha 17/09/2021) la suma de **\$33.418,83**. 2) A la Dra. Vanesa Raquel Castro por su intervención por la demandada durante el proceso principal la suma de **\$63.654,92**. Por

la oposición planteada en el CPA N° 2 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$44.558,44** . Por la oposición planteada en el CPA N° 4 (resolución de fecha 14/09/2021) la suma de **\$57.289,43** . Por oposición planteada en el CPD N° 9 (resolución de fecha 17/09/2021) la suma de **\$71.611,78**, conforme lo considerado.

**V) PLANILLA FISCAL:** Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

**VI) COMUNÍQUESE** a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.**<sup>EMC</sup>

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha **09/06/2023**

Certificado digital:

CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.