Expediente: **1998/23**
Carátula: **SANCHEZ CONSTANZA AYELEN C/ GABRIEL IGNACIO LANGUASCO Y PATRICIO ORLANDO LANGUASCO SH Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DE CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO N° 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **09/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - REYNOSO AUAD, Fatima Analia-DEMANDADO
90000000000 - LANGUASCO, Patricio Orlando-DEMANDADO
27147808963 - SANCHEZ, Constanza Ayelen-ACTOR
90000000000 - LANGUASCO, GABRIEL IGNACIO-DEMANDADO
90000000000 - GABRIEL IGNACIO LANGUASCO Y PATRICIO ORLANDO LANGUASCO SH, -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada de Cámara de Apelaciones del Trabajo N° 1

ACTUACIONES N°: 1998/23

H106005895296

Cámara de Apelación del Trabajo Sala 3

JUICIO: "SANCHEZ CONSTANZA AYELEN c/GABRIEL IGNACIO LANGUASCO Y PATRICIO ORLANDO LANGUASCO SH Y OTROS s/COBRO DE PESOS" EXPTE N°: 1998/23.

San Miguel de Tucumán, en la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista de la Cámara de Apelación del Trabajo Sala 3 para resolver, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra de la sentencia definitiva N° 338 del 28/03/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación, perteneciente a la OGAT N° 1,

RESULTA:

Que, en fecha 03/04/2025 los demandados, por medio de su letrado apoderado Lucio Tosi, interpuso recurso de apelación contra la sentencia definitiva N° 338 del 28/03/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación.

Que, el 23/04/2025 se dispuso conceder el recurso de apelación interpuesto por la demandada.

Que, el 05/05/2025 el letrado apoderado de los demandados, Lucio Tosi, presentó el memorial de agravios y en la misma fecha renunció a seguir siendo representante de los demandados.

Que, el 13/05/2025 la actora, por medio de su letrada apoderada, Elsa María Alcira Alaniz, contesta los agravios de la demandada.

Que, el 26/05/2025 se dispuso hacer efectivo el apercibimiento dispuesto en el decreto del 07/05/2025 a la demandada, al no comparecer nuevo letrado apoderado en su representación y que las notificaciones sucesivas se efectúen en los estrados del Juzgado, con las excepciones del art. 22

del CPL y elevar la causa a la Sala que por turno corresponda de la Cámara de Apelación del Trabajo.

Que, el 04/06/2025 sale sorteada la Sala III° de la Cámara de Apelación del Trabajo.

Que, el 11/06/2025 se informa que por Acordada N° 318/2024 de fecha 23/04/2024 la CSJT dispuso que la vocalía vacante de la Sala III° sea subrogada por la vocal Marcela Beatriz Tejeda. En la misma fecha, se dispuso hacer saber a las partes que el tribunal queda conformado por las señoras vocales Graciela Beatriz Corai y Marcela Beatriz Tejeda, quienes entenderán como preopinante y en segundo lugar, respectivamente.

Que, en fecha 25/07/2025, se dispuso que pase la causa a conocimiento y resolución del Tribunal; providencia que, notificada a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL PREOPINANTE GRACIELA BEATRIZ CORAI:

1.- El recurso de los demandados cumple con el requisito de oportunidad y forma prescriptos por el artículo 124 del CPL, por lo que corresponde entrar a su tratamiento.

2.- El recurso de la demandada fue interpuesto el 03/04/2025, por lo que corresponde su tratamiento con la aplicación supletoria de la Ley N° 9531 (en adelante CPCCT).

3.- Las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (art. 127 CPL), motivo por el cual deben precisarse.

3.a.- La parte demandada se agravia de los siguientes puntos de la sentencia:

I) Existencia de la relación laboral: por no ser razonable que la actora estuviera rotando en 3 comercios cumpliendo todas las tareas posibles aludiendo a los usos y costumbres de la actividad.

II) Aplicación de la presunción de despido por causa de embarazo del art. 178 de la Ley 20.744 (LCT) y de la sanción del art. 182 de la misma norma, sin estar cumplido el requisito de la notificación del embarazo ni ser notorio el mismo y sin presentación de certificado médico, además, que la actora no se dio por despedida por tal motivo.

III) Sanción del art.80 de la LCT, al no estar cumplido el requisito de la intimación en el plazo del art. 3 del Dto. 146/01.

3.b.- La actora solicita el rechazo de la apelación de la parte demandada, por carecer de agravios e implicar una disidencia con el fallo, asimismo, contesta los agravios invocando los fundamentos que doy por reproducidos en honor a la brevedad y serán considerados al resolver.

4.a.- Corresponde en primer término rechazar el planteo de la actora que sostuvo la ausencia de agravios, por carecer de una crítica concreta y razonada al fallo y la vulneración del art. 777 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCCT).

Respecto a la declaración de deserción del recurso de apelación, por falta o insuficiencia de idoneidad técnica, considero apropiado tener una postura amplia (acorde al criterio establecido por la CSJT, Sent. 1428, 15/11/2023, “Credimás S.A. vs. Aragón Elena del Valle s/ Cobro ejecutivo”), ya que se requiere armonizar la necesidad de cumplir con los requisitos exigidos por la ley con la garantía de defensa en juicio y la posibilidad del recurrente de acceder a la doble instancia recursiva.

Examinando el memorial de agravios de la parte demandada, considero que existe un análisis crítico y puntual de los temas que impugna y que fueron precisados precedentemente (punto 3.a.-). Asimismo, hay una argumentación suficiente al enumerar los yerros, críticas, y objeciones que considera que tiene el fallo e invocan la normativa y jurisprudencia que pretenden se aplique.

Por ello, considero que los recursos de apelación de la actora y la demandada cumplen con los requisitos de ley necesarios, en especial con el art. 127 del CPL, para que este tribunal se aboque al tratamiento y resolución y corresponde rechazar el planteo de deserción que efectuó la parte actora. Así lo declaro.

4.b.- La parte demandada cuestiona la resolución de la sentencia que declaró la existencia de la relación laboral.

De la lectura de los fundamentos del agravio surge que la recurrente limita su crítica a sostener que no concibe cómo estuvo la trabajadora rotando por 3 comercios, cumpliendo en los tres todas las tareas posibles, por considerarlo irrazonable. Asimismo, pide que se aplique el “criterio propio del rubro, y de los usos y costumbres que imperan en la actividad que desempeñan los Sres. Languasco.”

Considero que los argumentos esgrimidos por la parte recurrente carecen de aptitud para conmover lo resuelto en la sentencia, ya que más allá de apelar a criterios generales relativos a la actividad de los demandados y a los usos y costumbres del sector, omite rebatir los fundamentos y pruebas en que se apoya el pronunciamiento.

En efecto, los accionados no se refieren ni analizan las pruebas específicas y concluyentes que llevaron al Juez a declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes ni rebate la ponderación y el razonamiento de la sentencia. Así, la conclusión a la que se arriba en el fallo se sustenta primordialmente en los testimonios producidos en la causa en los CPA N°4 y 5 (declaraciones de la testigos Norma Belén Alvarez, Liliana Isabel de Jesús Ledesma y Liria Priscila Almonacid Zamora) pruebas que integrados con el relevamiento que efectuó Secretaría de Trabajo, que demuestra que el día 30/05/2023 la actora se encontraba presente en el local de Galería Maipú y allí atendió al inspector de tal organismo, sumado a lo resultante del informe de ARCA/AFIP, SEOC y Municipalidad de San Miguel de Tucumán que respaldan la decisión sentencial

En efecto, los elementos probatorios señalados avalan razonablemente la conclusión a la que arriba la sentencia sobre la existencia de una relación de trabajo no registrada entre los litigantes, resultado y motivaciones del pronunciamiento que la apelante no rebate ni asume en el hilo argumental de su agravio.

Por lo expuesto corresponde rechazar este agravio. Así lo declaro.

4.c.- Respecto a los agravios por la aplicación de la presunción establecida en el art. 178 de la LCT contra la parte demandada y la consecuente admisión de la indemnización especial del art. 182 de la misma norma, en razón del despido a causa del embarazo de la actora, considero que corresponde rechazar este planteo de los accionados, por los motivos que se desarrollan a continuación.

En primer término, sobre el argumento de la recurrente referido a la improcedencia de la sanción por la inexistencia de contrato de trabajo, en congruencia con lo resuelto en el punto que antecede, corresponde su rechazo.

En segundo término, sobre la ausencia de notificación de la trabajadora del embarazo a la patronal, tal planteo carece de sustento fáctico real, ya que se probó por los telegramas que la actora cursó a los accionados el 01/06/2023 -que la sentencia declara auténticos y recibidos, punto que llega firme a esta instancia- que la accionante notificó fehacientemente a los accionados de su embarazo estando la relación laboral en curso. En este sentido, la actora expresó en sus misivas lo siguiente: “De igual forma ratifico como es de vuestro conocimiento que me encuentro embarazada, se acreditó mediante certificado médico otorgado por el Dr. Alejandro Medina Ardissono - Médico Tocoginecólogo M.P. 825, se indica que me encuentro en 10.2 semanas de gestación siendo fecha presunta de parto el día 23-12-23.”.

A su vez, el embarazo de la actora se acreditó con los informes/certificados de los estudios médicos practicados a la misma, entre los que ese encuentran: a) ecografía transvaginal del 11/05/2023, que indica que la actora cursaba un embarazo de edad gestacional a la fecha del estudio de “7.2 semanas +/- 1 semana”; b) informe del 22/05/2023suscripto por el médico Marcelo Amarillo que indica una edad gestacional de 8 semanas y 4 días +/- 1 semana y como fecha probable de parto el 28/12/2023; c) el certificado médico del 11/05/2023 suscripto por la médica Tocoginecóloga Carolina N. Salazar, en el que figura como diagnosticó embarazo; d) el informe médico del 12/06/2023 (4 días posterior al despido) que indica una edad gestacional de 12.1 semanas. Tales pruebas desvirtúan el agravio referido a la ausencia de certificado médico que acredite el embarazo de la trabajadora.

En cuanto al plazo de protección establecido en el art. 178 de la LCT -7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto- se corroboró que el despido de la trabajadora aconteció en tal

período, ya que la desvinculación aconteció el 08/06/2023 -fecha que llega firme a esta instancia- y la fecha probable de parto era el 28/12/2023, según surge del referido certificado/informe firmado por el médico Marcelo Amarillo. De igual forma, se probó que el embarazo de la actora continuaba en curso al tiempo del despido, de acuerdo el informe de fecha 12/06/2023, ya aludido.

Por lo tanto y en base a las pruebas que anteceden están cumplidos los presupuestos de ley necesarios para la vigencia y aplicación de la presunción establecida en el art. 178 de la LCT, no desvirtuada por prueba en contrario.

En tercer término, respecto al agravio referido a que estamos ante un despido indirecto por incorrecta registración, que carece de conexión y nexo causal con el embarazo de la actora, corresponde su rechazo, por los siguientes motivos.

La plataforma fáctica planteada amerita, tal como expuse en otra oportunidad (Sent. N°13/08/2024, 13/08/2024, “Zermoglio Celina María c/Col Med S.R.L. y Otra s/Cobro de pesos, Sala 3 con idéntica integración del tribunal) resulta imperativo resolver este agravio con una mirada sistémica de protección de los Derechos Humanos que contemple la perspectiva de género como elemento cardinal de interpretación en la determinación del marco normativo.

Es necesario tener presente que “*los estereotipos patriarcales, las relaciones de poder, las jerarquías y demás características de ese orden político, social y cultural tienen un claro reflejo en el universo de las relaciones laborales, el que muestra un contexto de desigualdad estructural basado en el género que necesariamente debe visibilizarse cuando se deciden los conflictos que llegan a la jurisdicción” (*HERRERA Marisa – FERNÁNDEZ, Silvia E. - DE LA TORRE Natalia -Dirs-, *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho del Trabajo*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2020, p. 332). Se trata de un contexto de situación imposible de ignorar a la hora de abordar una controversia por parte de la judicatura laboral. En tal sentido, es válido el siguiente ejemplo de contexto: *“Imaginemos un/a juez/a del trabajo que pretendiese juzgar un proceso sobre despido o un reclamo salarial sin reparar en que la persona trabajadora es la parte más débil de la relación laboral. No se olvide que en el fuero del trabajo es importantísima la posición mental del juez, lo que se ha dado en llamar ‘sensibilidad social’, que se destaca como una de las cualidades condicionantes para acceder a la judicatura especializada, una actitud a la que obliga la función con el alcance de deber de Estado. El juez del trabajo no puede olvidar que aplica un derecho protectorio que está orientado a corregir un desequilibrio, a remediar la desigualdad que está ínsita en la relación que se entable entre la persona trabajadora y el dador de empleo (...)”* (Cfr. HERRERA Marisa – FERNÁNDEZ, Silvia E. - DE LA TORRE Natalia -Dirs-, Ob. Cit. p.340/341). Entonces, fallar con enfoque de género significa visibilizar los estereotipos de género y tener conciencia de su impacto en torno al ejercicio de los Derechos Humanos de los colectivos que quedan involucrados.

A partir de lo anterior y como también sostuve en reiteradas oportunidades desde el fallo “Ortiz María Cecilia c/Sur Contact Center S.A. y Aegis S.A. s/Cobro de Pesos” (Sala III°, Sentencia N° 69, 13/5/2021, entre otras), el plexo normativo involucrado es vasto, puesto que la aplicación de la garantía de igualdad y no discriminación por razones de sexo o género solo es posible con una protección multinivel, que contemple todas fuentes normativas nacionales e internacionales y los principios pro persona y *favor libertatis*, que promueven nos llevan respectivamente a preferir la solución más amplia en la protección de derechos humanos o la que menos limite su goce cuando se trate de fijar restricciones a su ejercicio.

En esa línea, el marco normativo deberá conformarse obligatoriamente con normas de raigambre constitucional y convencional que garanticen la igualdad y no discriminación en razón de sexo o género; en concreto: los Arts. 16 y 14 bis de la Constitución Nacional; Declaración Universal de Derechos Humanos (Arts. 2 y 7); Convención Americana sobre Derechos Humanos (Arts. 1.1, 17.4 y 24); Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Arts. 2, 3 y 5 a 16); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará (Arts.1, 2, 4 incs. b y e); Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Protección de la Maternidad, vigente en el orden internacional desde el 7/2/2002, no ratificado por nuestro país, pero igualmente utilizado por la jurisprudencia como guía de interpretación (Cfr. CNAT, Sala III, 30/10/2007, “Brando Andrea M. c/ Paramedic Emergencias Médicas SA s/ Despido”); Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios y Ley 26.485 sobre Protección Integral a las Mujeres y su Decreto Reglamentario 1011/2010 (Arts. 1, 2 incs. d y e; 11.1. inc. a); 2 incs. c y ccts.). A todo lo anterior, deberá adicionarse la hermenéutica de los principios específicos de la legislación laboral: Protectorio (Art. 14 bis de la CN); de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador (Art. 12 de la LCT); de realidad (Art. 14 de la LCT), de buena fe (Art. 63 de

la LCT), el principio de no discriminación (arts. 17 y 81 LCT).

A su vez, considero necesario señalar que en materia de tutela, la LCT es pionera en la protección de los colectivos vulnerables y las categorías sospechosas, línea que posteriormente halló consolidación normativa en la Ley 23.592 antidiscriminatoria.

Entrando a considerar las particularidades del supuesto bajo examen, surge que ante la intimación previa de la trabajadora a la registración y notificación de su embarazo, la conducta debida y esperable por parte de los empleadores, en un supuesto de buena fe, acorde a los arts. 62 y 63 de la LCT, era que procedan a la correcta registración de la relación laboral y le otorguen a la actora todas las garantías con las que la ley tutela la situación de la mujer trabajadora en proceso de gestación, en especial, lo referido a su estabilidad.

En relación con la falta de registración y el embarazo como causal encubierta del despido, corresponde recordar que, conforme lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la lógica y la experiencia nos indica que la causal discriminatoria no se plasma de manera explícita al momento del despido. Por el contrario, el motivo discriminatorio suele presentarse velado, disimulado, adoptando formas encubiertas que dificultan su constatación directa.

Al respecto, el máximo tribunal nacional señala que *"la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido, resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria."* (CSJN, "Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido", 06/02/2018, Fallos: 341:29).

La negativa de los empleadores a registrar el vínculo laboral con la trabajadora permite inferir razonablemente y acorde con la presunción legal establecida en el artículo 178 de la LCT, que tal conducta estuvo impulsada por el embarazo de la trabajadora.

La no registración es inescindible del estado de embarazo de la trabajadora, pues tal vez hubiera sido registrada si empleadora no avizoraba el período de estabilidad, licencias por maternidad y demás derechos, garantías y protección que la normativa otorga a la mujer trabajadora embarazada y que deriva como contrapartida en obligaciones para la parte empleadora.

Tal como sostuve, al no proceder los empleadores a la registración del vínculo laboral inmediatamente se torna operativa la presunción legal prevista en el art. 178 de la LCT, en cuanto al motivo discriminatorio por embarazo, presunción que no ha sido en modo alguno desvirtuada por la parte empleadora sin que se acredite que su conducta obedecía a otra causal objetiva que no fuera discriminatoria (cfr. el lineamiento sobre la carga probatoria que establece la CSJN en el fallo "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" del 15/11/2011, Fallos: 334:138).

A su vez, es necesario señalar que, desde una perspectiva de prevención y erradicación de la violencia hacia la mujer y del Convenio 190 de la OIT, no puede soslayarse que el despido de una mujer embarazada, en las condiciones que se dieron en este caso, al requerir la registración del contrato de trabajo, constituye violencia económica hacia la mujer trabajadora.

En efecto, el artículo 4 de la Ley 26.485 (norma a la que adhirió la Provincia de Tucumán por la Ley 8336) establece que constituye violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, fundada en una relación desigual de poder, que afecte su vida, dignidad, economía o patrimonio, como es el caso. Dicha violencia puede ejercerse de manera directa o indirecta e incluye cualquier comportamiento discriminatorio que coloque a la mujer en situación de desventaja respecto del varón. A su vez, el art. 5 de la misma norma define como violencia económica y patrimonial contra la mujer la que se direcciona a generar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, abarcando "c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.".

La mencionada ley de protección integral a las mujeres es categórica al prescribir como objetivo "La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida" (art. 2, inc. a) y "El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia" (art. 2, inc. b), asimismo, garantiza todos los derechos referidos a "una vida sin violencia y sin discriminación" (art. 3, inc. a) y "la integridad física, psicológica, económica o patrimonial" (art. 3, inc. c). Respecto al embarazo, la

norma considera que es “violencia laboral contra las mujeres” aquella que discrimina a las mismas en los ámbitos de trabajos públicos o privados al obstaculizar su estabilidad o permanencia en el mismo exigiendo requisitos sobre maternidad (art. 6, inc. c, Ley 26.845).

La parte empleadora, en su calidad de sujeto obligado, debía abstenerse de ejercer conductas configurativas de violencia laboral.

La negativa a registrar el vínculo contractual supuso no sólo la pérdida del empleo de una mujer embarazada, también, implicó la afectación de su subsistencia económica y la de su núcleo familiar, al privarlos de su salario, que tiene carácter alimentario.

La omisión de registración, además, despojó a la trabajadora embarazada del acceso a las prestaciones de la seguridad social durante la gestación, poniendo en riesgo su salud y bienestar, al igual que la de su hijo (arts. 3.2; 6.1. Convención de los Derechos del Niño; art. 1, 8, 14 inc. a de la Ley 26.061), lo que configura una vulneración directa de los derechos fundamentales de protección integral de la maternidad y de la salud, así como del deber patronal de prevención y resguardo de la vida y la integridad de sus trabajadores (art. 77 LCT, art. 4. inc.1 Ley 24.557).

Considero relevante mencionar que nos encontramos frente a una trabajadora que atravesaba una situación de especial vulnerabilidad, caracterizada por la concurrencia de múltiples factores que agravaron su situación. En este caso estamos ante una interseccionalidad de vulnerabilidades, al tratarse de una mujer, embarazada y con una relación laboral clandestina privada del acceso al salario. Cabe traer a colación lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *‘Furlan y Familiares vs. Argentina’* (31/08/2012), donde sostuvo que toda persona en situación de vulnerabilidad goza del derecho a una protección especial.

Por su parte, el concepto de discriminación surge del art. 3 inc. a) del Decreto Reglamentario de la Ley de Protección Integral, que en consonancia con el Art. 1 de la Parte I de la Convención deAL Belém do Pará, e identifica a “toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (...) en culturizar ámbito (...)”.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) -ratificado por Argentina- en el art. 11, apartado 2.a., es categórica al prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por tal motivo y destaca la importancia social de la maternidad.

A partir de lo anterior, es claro que el caso de autos queda subsumido en una cuestión de género que activa la protección especial del marco regulatorio citado.

A riesgo de incurrir en reiteración, la actora, mujer, trabajadora, embarazada se vio afectada en su derecho a la maternidad y perdió su trabajo por una conducta abusiva e injustificada de los empleadores al rechazar y desconocer de manera injustificada y rotunda la existencia del vínculo laboral sabiendo que estaba embarazada la actora.

Por consiguiente, tal conducta de la patronal conlleva implícita la denegación a conceder la protección especial que establece la ley en tutela de la mujer embarazada, en especial, respetar su estabilidad laboral. En el mismo sentido, la jurisprudencia sobre el tema, expresa *“Debe confirmarse el fallo de grado que entendió justificado el despido indirecto y ordenó abonar el incremento indemnizatorio previsto por el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que el empleador es responsable del cumplimiento de las normas tuitivas en la materia (art. 79 y concs., Ley 20.744), por tanto, si la incorrecta registración era anterior al embarazo, lo cierto es que el estricto cumplimiento de la normativa vigente, por parte de quien se encuentra obligado a tal acatamiento, no hubiese dado lugar a reclamo alguno, ni dentro ni fuera del plazo de protección previsto por el art. 178 de la normativa laboral”* (CNAT, Sala I, 19/11/2015, “Aguirre Sabrina Laura c. Infinity Dental SRL. s/despido” AR/JUR/64932/2015).

En consecuencia, desde una visión con perspectiva de género y en consonancia con el principio de igualdad y no discriminación que informa nuestro ordenamiento constitucional y legal corresponde confirmar plena operatividad de la presunción legal consagrada en el artículo 178 de la LCT y la procedencia de la indemnización especial del art. 182 de tal norma como fue declarada en la sentencia, al estar cumplidos todos los presupuestos legales exigidos al efecto.

En suma y por los fundamentos que anteceden, corresponde rechazar este agravio de la demandada y confirmar lo resuelto al respecto en el fallo al respecto. Así lo declaro.

5.- Respecto al agravio que sostiene la improcedencia de la indemnización del art. 80 de la Ley 20.744 corresponde su rechazo.

En primer término, atento lo antes resuelto respecto a la existencia de la relación laboral corresponde rechazar tal argumento de la parte recurrente para cuestionar el progreso de la sanción bajo análisis.

En cuanto a la falta de cumplimiento de la actora a la intimación en el plazo que indica el art. 3 del Dto. 145/01, al que aluden los recurrentes, considero que no es óbice para que proceda la indemnización en cuestión, ante la conducta asumida por los accionados de desconocimiento rotundo de la relación laboral, frente a la intimación que le cursó la actora para que la registren, actitud que los accionados sostuvieron de manera constante hasta el presente.

Tal desconocimiento de la relación laboral demuestra la evidente falta de voluntad de la parte accionada en cumplir con la obligación de entregar la documentación prevista en la normativa citada a la trabajadora. Por ello, era innecesario, en este caso, que la actora esperara que transcurra el plazo citado de 30 días, establecido en el art. 3 del Dto. 146/2001, para intimar a la entrega de la instrumental.

En este sentido, comparto el criterio del máximo tribunal provincial que expresa: “A *la luz de lo expuesto, en las concretas circunstancias del caso en donde el demandado reveló su intención de no dar cumplimiento con la intimación cursada por el dependiente al desconocer la existencia de la relación laboral, es claro la circunstancia de que el trabajador no haya aguardado el transcurso del plazo de treinta días que consagra el artículo 3 del Decreto N° 146/01, no constituía un obstáculo para determinar el progreso de la indemnización. En efecto, la Cámara tuvo por probado que la demandada negó la existencia de la relación laboral (fs. 1.855 vta.) y condenó a la confección y entrega del certificado del art. 80 de la LCT (fs. 1.857), sin advertir que la negativa de la empresa sobre la existencia de la relación laboral tornaba innecesario esperar el transcurso de los treinta días consagrados en el Decreto N° 146/01. (en igual sentido, CSJT, sentencia N° 646 del 11/8/2005, ´Paversan, Betania Fabiola vs. Petroil S.A. s/ Despido´)*” (CSJT, Sent. N° 239, 11/12/2013, “Caram Ernesto José vs. Ledesma S.A.A.I. s/Indemnizaciones”).

Por lo expuesto, corresponde rechazar este agravio de los recurrentes y confirmar lo resuelto en la sentencia al respecto. Así lo declaro.

6.- De conformidad con los fundamentos precedentes, corresponde rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar la sentencia N° 338 del 28/03/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación, conforme lo considerado. Así lo declaro.

7.- Costas de segunda instancia:

Atento al resultado arribado y sin que haya eximentes que justifique apartarse del principio objetivo de la derrota corresponde que la parte demandada vencida soporte la totalidad de las costas generadas con su recurso, de acuerdo con el art. 61, primera parte y 62 del CPCCT, de aplicación supletoria. Así lo declaro.

8.- Honorarios de segunda instancia:

Corresponde asimismo regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A tales efectos, se tomará como base el monto de los honorarios regulados

por el proceso principal actualizados conforme la tasa pasiva del BCRA determinada en la sentencia al 30/09/2025, los que ascienden a las sumas de $6.669.422,82.- (5.649.127,99 x 18.06%) en el caso de la letrada apoderada de la parte actora Elsa Alaniz y la suma de $4.742.700,67.- ($4.017.157,68 x 18.06%) al letrado Lucio Tosi, apoderado de la parte demandada.

Teniendo presente dichas bases regulatorias; actualizadas de acuerdo con la tasa pasiva del BCRA -que llega firme a esta instancia- que informa la página web del Colegio de Abogados de Tucumán; y lo dispuesto por el art. 51 de la Ley 5480, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) A la letrada ELSA ALANIZ, apoderada de la parte actora, la suma total de $2.000.826,85.- (Pesos dos millones ochocientos veintiseis mil con 85/100) (30% s/$6.669.422,82.-).

2) Al letrado LUCIO TOSI, apoderado de la demandada, la suma de $1.185.675,17.- (Pesos un millón ciento ochenta y cinco mil seiscientos setenta y cinco con 17/100) (25% s/$4.742.700,67). Es mi voto.

VOTO DE LA VOCAL MARCELA BEATRIZ TEJEDA

Por compartir los fundamentos vertidos por la Vocal preopinante, me pronuncio en idéntico sentido. Es mi voto.

En mérito a lo expuesto, esta Cámara de Apelación del Trabajo Sala 3,

RESUELVE:

I. RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar lo resuelto en la sentencia N°338 del 28/03/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación, por lo considerado.

II. COSTAS DE ESTA INSTANCIA: a la parte demandada, conforme lo considerado.

III. HONORARIOS DE ESTA INSTANCIA: se regula con el siguiente alcance: a) A la letrada ELSA ALANIZ, apoderada de la actora, la suma de $2.000.826,85.- (Pesos dos millones ochocientos veintiseis mil con 85/100); b) al letrado LUCIO TOSI, apoderado de la demandada, la suma de $1.185.675,17.- (Pesos un millón ciento ochenta y cinco mil seiscientos setenta y cinco con 17/100), conforme lo considerado.

IV. OPORTUNAMENTE, radicar esta causa en su OGAT de origen. Sirva la presente de atenta nota de estilo.

HÁGASE SABER

GRACIELA BEATRIZ CORAI MARCELA BEATRIZ TEJEDA

ANTE MÍ: FUNCIONARIO DE LEY.

Actuación firmada en fecha 08/10/2025

Certificado digital:
CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

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