

Expediente: 477/22

Carátula: PAEZ LIDIA NICOLASA C/ RIGAZIO CLAUDIA LUCIANA S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3

Tipo Actuación: FONDO

Fecha Depósito: 11/12/2024 - 00:00

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

20305985466 - RIGAZIO, CLAUDIA LUCIANA-DEMANDADO

90000000000 - LAMI, RAMON MAXIMO VALENTIN-POR DERECHO PROPIO

20358144943 - PAEZ, LIDIA NICOLASA-ACTOR

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 477/22



H105035438482

JUICIO: PAEZ LIDIA NICOLASA c/ RIGAZIO CLAUDIA LUCIANA s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 477/22. Juzgado del Trabajo IX nom

San Miguel de Tucumán, diciembre del 2024.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "PAEZ LIDIA NICOLASA c/ RIGAZIO CLAUDIA LUCIANA s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 477/22" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

RESULTA

Por presentación de fecha 12/04/22 se apersonó el letrado Ramón Máximo Valentín Lami, en representación de Lidia Nicolasa Paez, DNI n°. 20.171.390, e interpuso demanda contra Claudia Luciana Rigazio, DNI n°. 32.201.715 pretendiendo el pago de indemnizaciones derivadas de la relación laboral que sostuvo las vinculó. La demanda indicó que la accionante comenzó a trabajar el 18/04/16 para la demandada realizando tareas de limpieza y cuidados de una niña hija de la demandada. Indicó que la jornada de trabajo que cumplió fue de tiempo completo, desempeñándose de 7.30 a 16.00 horas, y que se desempeñó bajo la categoría 4 de asistencia y cuidados de personas, de conformidad con la ley 26.844. Manifestó haber prestado tareas en una casa particular, ubicada en Av. Constitución 2.500, departamento 205, en la ciudad de Tafí Viejo.

Respecto al distracto afirmó haber remitido una notificación el 28/09/20, intimando a la provisión de tareas, y que como respuesta el 01/10/20 le remitieron una carta documento despidiéndola de forma directa, aduciendo causas falsas. Finalmente detalló en planilla los rubros reclamados y solicitó que oportunamente se haga lugar a su reclamo y se condene a la accionada al pago.

Traslado mediante, por presentación de fecha 27/02/23 se apersonó Claudia Luciana Rigazio, con el patrocinio letrado de Luis María Ousset, y contestó la demanda interpuesta en su contra.

El responde, luego de esgrimir una negativa ritual general y pormenorizada de los hechos afirmados en la demanda, reconoció la existencia del vínculo denunciado. En tal sentido la contestación afirmó que la accionante ingresó a trabajar bajo dependencia de la demandada el 12/05/23, conforme surge de la inscripción ante AFIP que acompañó como prueba. Sostuvo que el inmueble indicado por la accionante como su lugar de trabajo fue habitado recién en agosto de 2016, cuando la obra de construcción fue finalizada, por lo que la fecha indicada por la accionante resultaría imposible. Explicó que de las planillas de ingreso y egreso acompañadas surge que la accionante cumplía jornada de trabajo de 7.30 a 15.00 horas, y que las planillas eran llevadas por la agencia de seguridad Smart, quien se las proporcionó. Indicó que sus tareas siempre fueron de limpieza y lavado, sin cuidado de personas, y que se encontró registrada adecuadamente.

Describió que durante la relación existieron numerosos incumplimientos por parte de la accionante, lo que sumado a un episodio puntual que implicó el contacto estrecho con un pariente y dudas sobre la cronología de los hechos, derivó en el despido directo de la trabajadora. Finalmente, impugnó la planilla de rubros reclamados y solicitó que oportunamente se rechace la demanda con imposición de costas a la accionante.

Por presentación de fecha 22/05/23 letrado hugo Dante Ariel Lami asumió la representación de la parte actora.

Por decreto del 14/08/23 se abrió la causa a prueba al solo efecto de su ofrecimiento.

Conforme consta en el acta de audiencia de fecha 20/12/23 no fue posible para las partes arribar a un acuerdo conciliatorio, razón por la cual se difirió el inicio del plazo para producción de pruebas para el 20/02/24.

En fecha 19/08/24 Secretaría Actuarial informó que la parte actora ofreció tres cuadernos de prueba: A1) Instrumental: producida, A2) Informativa: parcialmente producida, A3) Confesional: producida. Así mismo, informó que la parte demandada ofreció cinco cuadernos de prueba: D1) Instrumental: producida, D2) Informativa: parcialmente producida, D3) Testimonial: parcialmente producida, D4) Pericial caligráfica: no producida, D5) Informativa: producida, D6) Testimonial: producida.

Por presentación fecha 16/09/24 alegó la parte actora, y por escrito de fecha 17/09/24 alegó la demandada.

Mediante decreto del 27/09/24 pasaron los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, providencia que notificada a las partes dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO

1. Preliminarmente, corresponde determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba.

A) Así, conforme surge de los términos de la demanda y su contestación, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: la existencia de relación laboral entre las partes, la vigencia de ley 26.844 sobre la relación y su extinción por despido directo el 10/10/20.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde tener por reconocidos los hechos mencionados. Así lo declaro.

Atento ello, corresponde tener por reconocidos los hechos y extremos de la relación laboral mencionados con anterioridad. Así lo declaro.

B) En cuanto a la documentación agregada por la parte actora la contestación de demanda nada dijo, razón por la cual la considero tácitamente reconocida.

Respecto a la impugnación documental realizada por la parte actora en fecha 29/04/24 advierto que esta se refiere a documentos que no contienen su firma o que no le fueron atribuidos (planillas de ingreso de la empresa Smart y copia del resultado del hisopado del Sr. Alfredo Ariel Páez de fecha

10/09/20). En el caso de los instrumentos atribuidos a terceros, no corresponde tener por acreditada su autenticidad, ya que la demandada no tenía la carga de reconocerlos o negarlos, sino que era el demandado quien debió proceder, como mandan los arts. 336, 337 y 356 CPCyC.

En cuanto a la impugnación referida a las capturas de pantalla de conversaciones de Whatsapp, corresponde tener en cuenta la impugnación formulada, por lo que la aptitud demostrativa de este medio se encuentra limitada a su interacción con otros medios probatorios que permitan evaluar su validez.

2. Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5, del Código Procesal Civil y Comercial, Ley 9531, vigente desde el 01/11/2022, (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) fecha de ingreso, tareas realizadas, categoría profesional y jornada de trabajo, 2) justificación del despido directo, 3) rubros reclamados, 4) interés y planilla de capital de condena, 5) costas y honorarios.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que inicialmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas conducentes y atendibles que determinan la valoración (conforme arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 del CPCC, Ley 9531,supletorio).

PRIMERA CUESTIÓN: fecha de ingreso, tareas realizadas, categoría profesional y jornada de trabajo.

Controvierten los litigantes respecto de la fecha de ingreso, tareas realizadas, categoría profesional y jornada de trabajo cumplida por la accionante. La parte actora sostuvo que su fecha de ingreso fue el 18 de abril de 2016, desempeñándose en tareas de limpieza y cuidado de una niña, bajo la 4ª categoría – Asistencia y Cuidado de Personas, conforme a la ley 26.844 de servicio doméstico, con una jornada a tiempo completo, de lunes a viernes, de 7:30 a 16:00 hs. Mientras que la parte demandada afirmó que la fecha de ingreso fue el 12 de mayo de 2017, basándose en la documentación de la AFIP, y que las tareas principales se limitaban a limpieza y lavado, correspondiendo a la categoría "Personal para tareas generales con retiro", con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 7:30 a 15:00 horas. A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1. En primer término corresponde recordar que en el marco de las relaciones laborales registradas, como la que aquí se analiza, la carga probatoria recae en principio sobre quien afirma un hecho controvertido que se aparta de los registros formales. Esto encuentra fundamento en el principio general del onus probandi, por el cual corresponde a quien sostiene un hecho litigioso la demostración de su existencia. En el caso que nos ocupa, la actora tiene la carga de acreditar que las constancias registrales acompañadas por la demandada no reflejan la realidad de la relación laboral, ya sea respecto de la fecha de ingreso, las tareas realizadas o la categoría profesional asignada. Dicha obligación surge del reconocimiento expreso del vínculo laboral registrado, lo que traslada a la actora la necesidad de aportar indicios o pruebas concluyentes que permitan desvirtuar el contenido de dichos registros.

Este criterio no implica la imposibilidad de cuestionar los registros formales, sino que requiere que quien alegue su falsedad o inexactitud aporte elementos probatorios suficientes para inducir, al menos prima facie, la existencia de irregularidades. La sola alegación de hechos contradictorios no resulta suficiente; es necesario que la parte actora presente pruebas concretas que respalden sus afirmaciones. Una vez ofrecidos tales indicios, corresponderá analizar si estos tienen la entidad necesaria para desplazar la presunción de veracidad de los registros y exigir a la parte demandada la acreditación de la razonabilidad de su conducta o la autenticidad de los documentos cuestionados.

2.- Seguidamente corresponde señalar que el escrito de demanda se limita a indicar de manera superficial las tareas realizadas, sin profundizar en la descripción de estas, ni en añadir elementos de hecho que aporten al relato elementos de convicción que puedan ser contrastados con el material probatorio a ofrecerse. En efecto, la parte actora tan solo indicó que realizaba tareas de limpieza del hogar y de cuidado de un niño, hija de la accionada. Es decir que se limitó a señalar de forma genérica las tareas cumplidas, sin realizar descripciones que permitan en esta instancia contrastar la prueba producida con los hechos afirmados. En efecto, una redacción descriptiva del modo en el que se prestaban estos servicios, o precisiones respecto de las tareas de cuidado, me habrían permitido cotejar hechos concretos con los medios aportados. Sin embargo, la sola afirmación de realizar tareas de limpieza o de haber cuidado un niño son argumentaciones excesivamente genéricas para permitir este contraste.

3.- Por otro lado, del análisis del escrito de alegatos presentado por la parte actora, se desprende que esta reconoció no haber producido prueba alguna destinada a acreditar los extremos relativos a las tareas realizadas y la jornada laboral cumplida. En efecto, al señalar textualmente que "el hecho central controvertido en el proceso es la fecha en que ingresó a trabajar mi mandante y el despido incausado", queda claro que la actora limitó su planteo a cuestiones específicas, sin controvertir de manera sustancial ni acompañar elementos probatorios sobre los aspectos vinculados a la categoría laboral, las funciones desempeñadas o la jornada alegada en la demanda inicial. Esta omisión evidencia una falta en el cumplimiento de su deber procesal de fundamentar sus afirmaciones mediante los medios de prueba previstos en el marco normativo aplicable.

El reconocimiento expreso en los alegatos de que las tareas y la jornada no constituyen hechos controvertidos implica una aceptación tácita de los extremos planteados por la demandada en estos puntos. Esto tiene implicancias procesales relevantes, ya que refuerza la falta de sustento probatorio de la actora respecto de dichos aspectos. Así, al no haber producido ni siquiera indicios que permitan poner en tela de juicio las afirmaciones contrarias, la parte actora incumplió con su carga de probar aquellos hechos que invocó en su demanda, siendo esta falta reconocida y ratificada en su propio escrito de cierre

4.- Del propio análisis contenido en los alegatos de la parte actora surge un reconocimiento implícito respecto de la insuficiencia de la prueba aportada para acreditar la fecha de ingreso denunciada en la demanda. En efecto, al evaluar los medios probatorios producidos, la parte actora concluye que no se ha logrado demostrar la fecha exacta de inicio de la relación laboral. Si bien intenta resaltar que los testigos confirmaron que la demandada ingresó a vivir en el domicilio indicado en 2016, admite que ninguno de ellos pudo precisar el mes concreto, limitándose a señalar el año. Esta afirmación, lejos de robustecer su postura, evidencia la falta de contundencia en el marco probatorio presentado, resultando insuficiente para contradecir la fecha registrada por la parte demandada.

Este reconocimiento por parte de la actora resulta determinante, ya que implica aceptar que los hechos invocados en su escrito inicial no lograron ser acreditados conforme a las exigencias procesales. Al no poder desvirtuar de manera efectiva las constancias registrales aportadas por la

demandada, el planteo de la actora carece del respaldo probatorio necesario para sustentar su pretensión.

5.-En virtud de la insuficiencia probatoria demostrada por la parte actora respecto de los hechos invocados, corresponde concluir que las constancias registrales aportadas por la demandada reflejan las verdaderas características de la relación laboral. Como se desprende del escrito de alegatos de la actora, esta admitió no haber podido acreditar la fecha de ingreso invocada ni tampoco logró aportar pruebas que desvirtúen los registros oficiales. En este sentido, la jurisprudencia ha sostenido que "el onus probandi recae sobre quien afirma un hecho controvertido, y el simple alegato sin respaldo probatorio no basta para desplazar esta carga hacia la contraparte". Tal como señala la Cámara de Apelación del Trabajo, a cuyo criterio adhiero, "la doctrina del Tribunal no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto, pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquella la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido". Esta línea argumental aplica de igual forma a las afirmaciones que buscan desconocer constancias registrales, exigiendo siempre un respaldo probatorio concreto y suficiente (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, sentencia n.º 274 de fecha 27/09/2024).

Por lo tanto, ante la ausencia de elementos probatorios suficientes, corresponde interpretar que la fecha de ingreso fue el 12 de mayo de 2017, que las tareas principales se limitaban a limpieza y lavado, que correspondía a la categoría "Personal para tareas generales con retiro", y que se desempeñó en una jornada de trabajo de lunes a viernes de 7:30 a 15:00 horas, así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: justificación del despido directo

Controvierten los litigantes sobre la justificación del despido directo. La parte actora sostuvo que su desvinculación fue injustificada y arbitraria, argumentando que su ausencia laboral fue autorizada por la demandada debido a un contacto estrecho con un familiar sospechoso de COVID-19, y que el despido se basó en una tergiversación de la realidad, calificándolo como desproporcionado y violatorio de su derecho de defensa. Mientras tanto, la parte demandada afirmó que el despido estuvo plenamente justificado, invocando incumplimientos reiterados de la actora, incluyendo inasistencias y la falta de respeto a las normas sanitarias durante la pandemia, conducta que habría puesto en riesgo la salud de la demandada y su familia. A efectos de resolver este punto de la controversia, considero lo siguiente:

1.- En primer término corresponde recordar que el art. 242 de la LCT establece que: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por escrito y, en virtud del principio de buena fe (ar. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

2.- Debido a que las partes no discuten que el despido se produjo de forma directa y, dado que se acompañaron las copias del intercambio epistolar entre las partes, corresponde analizar las comunicaciones realizadas para determinar las circunstancias y fundamentos invocados en torno al distracto. A continuación, se evalúan las principales comunicaciones:

2.1. TLC del 28/09/2020 :La actora inicia el intercambio epistolar intimando a la accionada a que le provea de tareas tras no haber recibido asignaciones desde el 25/09/2020. Asimismo, denuncia irregularidades en su registro laboral, indicando como fecha de ingreso el 18/04/2016 y un salario mensual de \$18.834. La comunicación enfatiza que, de no regularizarse la situación en 48 horas, se considerará gravemente injuriada y despedida. Este primer telegrama pone de manifiesto una intención de la actora de preservar el vínculo laboral, aunque condicionada a la resolución inmediata de los hechos que denuncia.

2.2. CD del 01/10/2020: En respuesta, la accionada rechaza las afirmaciones vertidas por la actora, negando irregularidades en su registro laboral y justificando la falta de asignación de tareas por ausencias injustificadas de Páez entre el 14/09/2020 y el 24/09/2020. Además, la demandada argumenta que la actora incumplió las medidas sanitarias al participar en reuniones familiares durante la pandemia, conducta que habría puesto en riesgo la salud de su familia. En esta comunicación, la empleadora formaliza el despido directo, fundamentándolo en las alegadas faltas de la actora y calificando su comportamiento como injuriante.

2.3. TCL del 05/10/2020: La actora rechaza las afirmaciones de la carta documento anterior, negando haber tenido inasistencias injustificadas. Sostiene que las mismas fueron autorizadas por la demandada debido a un contacto estrecho con un familiar sospechoso de COVID-19 y niega haber participado en reuniones familiares. Además, la accionante considera que la negativa de la demandada a proporcionarle tareas y el despido basado en hechos que califica de falsos constituyen una injuria grave que la autoriza a considerarse despedida y reclamar las indemnizaciones correspondientes.

2.4. CD del 08/10/2020: La demandada ratifica lo expuesto en su comunicación anterior, insistiendo en que las ausencias de la actora no fueron autorizadas y calificando su conducta como contraria a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece deberes de diligencia y buena fe. Reitera que el despido se produjo con justa causa y niega adeudar indemnizaciones o

diferencias salariales.

2.5. TCL del 20/10/2020: Finalmente, la actora rechaza los términos de la carta documento de la demandada, reafirmando que las ausencias fueron autorizadas y que el despido directo fue injustificado. Reitera sus reclamos por indemnizaciones, liquidación final y certificación de servicios, intimando a la demandada a regularizar su situación en un plazo perentorio.

3.- Al analizar los términos de la extinción del vínculo advierto que la carta documento del 01/10/2020, enviada por la demandada, constituye el acto mediante el cual se formaliza el despido directo de la trabajadora. En dicha comunicación, la demandada comienza rechazando las afirmaciones vertidas por la actora en su telegrama previo, negando irregularidades en el registro laboral y alegando que el vínculo se encontraba debidamente formalizado. A continuación, se señala como principal motivo del despido las ausencias injustificadas de la trabajadora durante el período comprendido entre el 14/09/2020 y el 24/09/2020, las cuales, según la demandada, fueron notificadas el 25/09/2020. Estas ausencias son presentadas como una violación de las obligaciones contractuales que justifican la disolución del vínculo laboral.

Por otro lado, Rigazio expone como un agravante el hecho de que Páez habría participado en reuniones familiares durante la pandemia de COVID-19, actividad prohibida por las normas sanitarias vigentes en ese momento. Según la empleadora, la trabajadora habría estado en contacto con un familiar sospechoso de COVID-19 durante dichas reuniones, incumpliendo así las medidas preventivas y poniendo en riesgo la salud de la demandada y su familia. En este contexto, la demandada invoca esta conducta como una falta grave al deber de buena fe y diligencia establecidos en el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, calificándola como injuriente y justificante del despido. De este modo, la carta documento articula una causal fundada en incumplimientos laborales reiterados, agravados por una conducta que, según la demandada, habría puesto en peligro la seguridad sanitaria del entorno familiar, para sostener la ruptura unilateral de la relación laboral.

En función de esto, corresponde analizar la prueba producida y las causales invocadas, en los términos del art. 242 LCT.:

3.1.- La demandada imputa a la trabajadora inasistencias los días 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 de septiembre. Sin embargo, se advierte que los días 19 y 20 corresponden a un sábado y domingo, fechas en las que la trabajadora no tenía obligación de prestar servicios, conforme la jornada laboral abordada en la primera cuestión. La inclusión de estos días en la acusación genera una imprecisión que afecta la validez del despido con causa, dado que una fundamentación clara y precisa es un requisito indispensable para configurar una injuria laboral. En este contexto, la imputación de ausencias en días no laborables demuestra una falta de rigor en la causa alegada, lo que implica por sí solo, que el despido debe considerarse injustificado.

3.2.- La carta documento menciona que las explicaciones de la trabajadora respecto de sus ausencias "faltaron a la verdad", pero no detalla en qué consistieron esas justificaciones ni cómo se contradicen con los hechos. Esta vaguedad imposibilita comprender con exactitud la imputación realizada, lo que priva a la trabajadora de la posibilidad de ejercer su defensa en forma adecuada. La falta de precisión en este aspecto suma incertidumbre a los motivos del despido y refuerza la conclusión de que no se cumplieron con las cargas legales de claridad y especificidad requeridas en estos casos.

Más aún, esta explicación solo resulta comprensible a la luz de los argumentos expuestos en la contestación de demanda, donde la accionada explica una falta de correlación entre la fecha que la accionante dio aviso de haber tenido un contacto estrecho, y la fecha de realización del análisis

bioquímico al sobrino de la mencionada.

3.3.- La demandada alega que la trabajadora realizó reuniones familiares con su sobrino, una actividad prohibida por las normativas sanitarias vigentes, pero no ofrece fundamentos claros ni evidencia de cómo se determinó este hecho. Tampoco aclara si la trabajadora vivía sola o en un entorno familiar donde dicha interacción pudiera haberse producido como parte de la coexistencia familiar permitida. La imputación de esta conducta se basa en una presunción, sin detallar cómo se verificó el contexto ni justificar con pruebas fehacientes si el supuesto contacto estrecho ocurrió en una situación permitida o prohibida.

3.4.- La referencia a una "falta gravísima a sus obligaciones como trabajadora" bajo los artículos mencionados es insuficiente, ya que no se especifica de manera detallada qué aspecto de dichas normas habría sido vulnerado. Si bien estos artículos aluden al deber de buena fe, diligencia y cumplimiento de normas de seguridad e higiene, la invocación de estas disposiciones en abstracto carece del desarrollo necesario para contextualizar la imputación y hacerla comprensible. Esta falta de especificidad también perjudica la posibilidad de defensa de la trabajadora.

3.4.- La carta documento no precisa cuándo habría ocurrido el supuesto contacto estrecho entre la trabajadora y su sobrino, ni cuándo fue comunicado el resultado del test negativo del 10/09/2020. Tampoco se detalla cuándo tomó conocimiento de ello la trabajadora ni cómo este hecho habría afectado a la empleadora y su familia. En ausencia de estos datos, no se puede determinar que la conducta de la trabajadora implicara un riesgo real para la salud de terceros. El resultado negativo del hisopado refuerza la falta de sustento de la imputación, ya que la trabajadora no actuó como vector de contagio, descartando cualquier daño concreto derivado de su conducta.

4.- Analizados los términos del despido, a la luz de la prueba producida en la causa, advierto que la parte demandada intentó modificar su versión de los hechos al contestar la demanda, incorporando información que termina de explicar y dar sentido a los argumentos utilizados para despedir a la trabajadora.

En efecto, la contestación de demanda aporta una versión ligeramente distinta a la que explica la misiva de despido. El responde afirma que la trabajadora informó el 13/09/20 que el día 11/09/20 había tenido contacto estrecho con su sobrino, con síntomas de covid 19 durante una reunión familiar ocurrida ese día, y que el día 12/09/20 se realizaría un hisopado, entonces faltaría a trabajar hasta tener los resultados. Explicó que le pidió un comprobante del hisopado, que no podía verse la fecha, y que cuando se lo pidió nuevamente, vio que la prueba era de fecha 10/09/20.

Esta dualidad de explicaciones genera una contradicción, porque mientras que la misiva de despido imputa a la trabajadora haber incurrido en conductas que pusieron en riesgo la salud de la familia; la explicación de la contestación de demanda revela que no existió riesgo alguno, sino que existió una mentira que fue descubierta. En el análisis del despido directo, resulta evidente la contradicción entre los términos de la carta documento del 01/10/2020 y los argumentos desarrollados en la contestación de demanda. En la misiva de despido, la demandada fundamentó la ruptura del vínculo en la supuesta realización de reuniones familiares durante la pandemia, conducta que habría puesto en riesgo la salud de su familia y violado las normas sanitarias vigentes. Este relato implica que la causa del despido radicó en un riesgo concreto y grave asociado a un posible contagio de COVID-19, sin aportar mayores detalles sobre las circunstancias del contacto estrecho ni la fecha en que habría ocurrido. Sin embargo, en la contestación de demanda, la demandada desplaza la causal invocada hacia una supuesta mentira de la trabajadora, basada en una discrepancia en las fechas del contacto estrecho y del hisopado, concluyendo que no existió un riesgo real porque el test de COVID-19 ya tenía un resultado negativo antes de las ausencias.

Esta contradicción debe analizarse a la luz del principio de invariabilidad de la causal del despido, que establece que la justificación del distracto debe limitarse a los motivos expresados en la comunicación extintiva, sin que puedan ampliarse o modificarse posteriormente. En este caso, al cambiar el fundamento original basado en un riesgo sanitario hacia una imputación de mentira, la empleadora incurre en una variación de la causal, lo que afecta la validez del acto. Por tanto, corresponde analizar únicamente las explicaciones contenidas en la carta documento del despido, que, como se desarrolló en los subpuntos previos de esta cuestión, no cumplen con los requisitos de claridad, especificidad y precisión exigidos para invocar una injuria laboral válida según el art. 242 de la LCT.

Además de las deficiencias ya señaladas en la fundamentación, surgen varias inconsistencias en la lógica de las imputaciones realizadas por la empleadora. En primer lugar, si la trabajadora desempeñaba tareas en múltiples domicilios, como suele ser habitual en el régimen del personal de casas particulares, el riesgo sanitario ya estaba presente en virtud de dicha dinámica laboral, lo que desvirtúa el carácter excepcional del supuesto contacto estrecho. En segundo lugar, el hisopado negativo del sobrino de la trabajadora, conocido o conocible en el momento en que se plantearon las ausencias, demuestra que no existió un riesgo real para la familia de la empleadora. Asimismo, la empleadora deduce que la trabajadora realizó reuniones familiares prohibidas basándose únicamente en el contacto estrecho con un familiar, sin considerar la posibilidad de que se tratara de una convivencia permitida o de un hecho que no involucró violación normativa alguna.

Finalmente, aunque podría considerarse como causal de despido válida el hecho de que la trabajadora faltara al trabajo utilizando como excusa un contacto estrecho ya descartado como positivo, la inclusión de numerosas imputaciones vagas y contradictorias en la carta documento, como las referencias a ausencias en días no laborables o "justificaciones que faltaron a la verdad" sin desarrollo alguno, desnaturalizan el acto extintivo. La confusión y las deficiencias en la comunicación provocan que cualquier posible injuria laboral quede invalidada por la forma en que fue planteada, afectando la legitimidad del despido.

En virtud de las inconsistencias en la fundamentación del despido, la contradicción en las explicaciones de la demandada, y las deficiencias en la carta documento que impiden considerar configurada una injuria grave, estimo que el despido directo decidido por la parte demandada carece de causa legítima y, por tanto, debe ser calificado como injustificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: rubros reclamados

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la actora, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 12 de mayo de 2017, se extinguió el 01 de octubre de 2020 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada según escala salarial vigente para la fecha de distracto para un empleado comprendido en la categoría "Personal para tareas generales con retiro" del régimen de casas particulares, con 3 años, 4 meses y 19 días de antigüedad y una jornada laboral de lunes a viernes de 7:30 a 15:00 horas (37,5 horas semanales), ascendía a la suma de \$17.785,50. Así mismo, teniendo en cuenta la existencia de comprobantes de pago de liquidación final, se realizarán descuentos

1.- Rubros derivados de la relación de trabajo:

1.1.- Días trabajados del mes de despido: Conforme al art. 19 de la Ley 26.844 y considerando que el despido se produjo el 01/10/2020, sin que existan constancias de pago, corresponde hacer lugar al reclamo. Así lo declaro.

1.2.- SAC proporcional segundo semestre 2020: Dado que el vínculo se extinguió en octubre de 2020, y al tornarse operativo el supuesto de hecho del art. 28 de la Ley 26.844, y ante la inexistencia de constancia de pago por este rubro, corresponde declarar procedente el reclamo. Así lo declaro.

1.3.- Vacaciones proporcionales 2020: . Considerando que la relación laboral finalizó el 01/10/2020, corresponde calcular el monto proporcional al período no descansado según lo dispuesto en el art. 156 de la LCT. Ante la falta de constancia de pago, corresponde hacer lugar al rubro. Así lo declaro.

1.4.- Diferencias salariales: teniendo en cuenta que la parte actora fundamenta la existencia de diferencias salariales en la divergencia entre la categoría y jornada registrada y aquella que invocó, y en virtud de lo resuelto en la primera cuestión, corresponde rechazar el rubro reclamado ante la falta de evidencia de la existencia de diferencias entre lo percibido y devengado. Así lo declaro.

2.- Rubros indemnizatorios:

2.1.- Indemnización por antigüedad (art. 48): Teniendo en cuenta que el despido fue declarado injustificado, corresponde aplicar lo dispuesto en el art. 48 de la Ley 26.844 y hacer lugar al reclamo por este rubro. Así lo declaro.

2.2.- Preaviso (art. 43) e integración mes de despido (art. 44): De acuerdo al art. 43 y 44 de la Ley 26.844, si la desvinculación se produjo sin preaviso y no se correspondió con el último día del mes, corresponde el pago de ambos conceptos, incluyendo el SAC proporcional devengado por dichos períodos. Así lo declaro.

2.3.- Agravamiento art. 50 Ley 26.844: Según el art. 50 de la Ley 26.844, corresponde duplicar la indemnización por antigüedad en caso de registración defectuosa. Teniendo en cuenta lo resuelto en la primera cuestión, corresponde rechazar el rubro reclamado. Así lo declaro.

2.4.- Doble indemnización (DNU 34/19): El DNU 34/19, vigente al momento de la extinción del vínculo el 01/10/2020, establecía la duplicación de los rubros indemnizatorios derivados de despidos sin causa, en el marco de la emergencia pública en materia ocupacional. Este régimen, reafirmado y prorrogado por decretos posteriores, dispone que el incremento aplica a todos los rubros indemnizatorios originados por la extinción del contrato de trabajo, sin que se establezca un límite en su aplicación para la fecha del despido analizado. Dado que la ruptura del vínculo laboral ocurrió dentro del período de vigencia del DNU 34/19, y habiéndose declarado injustificado el despido directo, corresponde aplicar la duplicación a los rubros indemnizatorios reclamados, conforme lo establecido en la normativa. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: interés y planilla de capital de condena

1.- Intereses: En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las

circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto “La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material” (sentencia n° 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web <https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion> ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 282,49% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 511,69%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 15/11/24, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro

2.- Planilla:

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato

1- Salario proporcional

(\$ 17.785,50 / 30 x 1)\$ 592,85

2- SAC proporcional

(\$ 17.785,50 / 360 x 91)\$ 4.495,78

Menos percibido \$ -3.450,20 \$ 1.045,58

3- Vacaciones proporcionales

(\$ 17.785,50/25 x 14/360*271) \$ 711,42 11\$ 7.825,62

Menos percibido \$ -6.900,40 \$ 925,22

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

(\$ 17.785,50 x 4)\$ 71.142,00

5- Indemnización sustitutiva de Preaviso

(\$ 17.785,50 x 1)\$17.785,50

6- Indemnización Integración mes de Despido

(\$ 17.785,50 / 30 x 29)\$17.192,65

Rubros sancionatorios

7- DNU 329/20

(\$ 71.142 + \$ 17.785,50 + \$ 17.192,65) \$ 106.120,15

Total Rubros 1 a 7 en \$\$ 214.803,95

Intereses Tasa Pasiva a partir del 08/10/2020 al 15/11/2024 519,32% \$ 1.115.518,58

Total Rubros 1 a 7 actualizado \$ 1.330.322,53

Condena Total \$ 1.330.322,53

QUINTA CUESTIÓN: costas y honorarios.

1.- Costas: En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta el rechazo de los rubros Diferencias salariales y Agravamiento art. 50 Ley 26.844, el resultado arribado y el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, considero pertinente imponerlas de la siguiente manera: al demandado el 100% de las propias con más el 70% de las generadas por la parte actora y a esta/s última/s el 30% de las propias conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

2.- Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 15/11/24 la suma de \$1.330.322,53 (un millón trescientos treinta mil trescientos veintidós pesos con cincuenta y tres centavos)

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

2.1.- Al letrado Ramón Máximo Valentín Lami, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$247.439,99 (doscientos cuarenta y siete mil cuatrocientos treinta y nueve pesos con noventa y nueve centavos) (base 12% más 55% por el doble carácter).

Sin perjuicio de los cálculos realizados, advierto que el monto arribado es inferior a la suma establecida por el Colegio de Abogados de Tucumán como el mínimo establecido para la consulta escrita profesional, fijado en \$440.000. Por tal motivo, entiendo que de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 38 y 14 de la ley 5480, corresponde elevar la regulación hasta alcanzar el monto mínimo establecido por el órgano colegiado. En este mismo sentido la jurisprudencia, cuyo criterio comparto, ha sostenido que "Cuando los honorarios regulados a favor del letrado, si bien siguen el cálculo fijado por la Ley Arancelaria - Ley 5480 de Tucumán-, no alcanzan a cubrir una consulta mínima vigente al tiempo de su regulación más los honorarios procuratorios -art. 38 in fine y art. 14 respectivamente de la citada norma- deben ser incrementados hasta alcanzar dicha consulta. Consecuentemente, corresponde al letrado la suma de \$440.000 (cuatrocientos cuarenta mil pesos)

2.2.- Al letrado Luis María Ousset, por su actuación como patrocinante de la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$106.425,80 (cientos seis mil cuatrocientos veinticinco pesos con ochenta centavos) (base 8%).

Sin perjuicio de los cálculos realizados, advierto que el monto arribado es inferior a la suma establecida por el Colegio de Abogados de Tucumán como el mínimo establecido para la consulta escrita profesional, fijado en \$440.000. Por tal motivo, entiendo que de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 38 y 14 de la ley 5480, corresponde elevar la regulación hasta alcanzar el monto mínimo establecido por el órgano colegiado. En este mismo sentido la jurisprudencia, cuyo criterio comparto, ha sostenido que “Cuando los honorarios regulados a favor del letrado, si bien siguen el cálculo fijado por la Ley Arancelaria - Ley 5480 de Tucumán-, no alcanzan a cubrir una consulta mínima vigente al tiempo de su regulación más los honorarios procuratorios -art. 38 in fine y art. 14 respectivamente de la citada norma- deben ser incrementados hasta alcanzar dicha consulta. Consecuentemente, corresponde al letrado la suma de \$440.000 (cuatrocientos cuarenta mil pesos)

De conformidad con lo previamente tratado,

RESUELVO

- 1.- **ADMITIR PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por Lidia Nicolasa Paez, DNI n°. 20.171.390, contra Claudia Luciana Rigazio, DNI n°. 32.201.715, en consecuencia, **CONDENAR** a la accionada al pago de la suma de \$1.330.322,53 (un millón trescientos treinta mil trescientos veintidós pesos con cincuenta y tres centavos) en concepto de días trabajados del mes de despido, SAC proporcional segundo semestre 2020, vacaciones proporcionales 2020, indemnización por antigüedad (art. 48), preaviso (art. 43), integración mes de despido (art. 44) y doble indemnización (DNU 34/19) conforme lo tratado. En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.
- 2. **Costas:** en las proporciones consideradas.
- 3.- **Honorarios:**
 - 3.1.- Al letrado Ramón Máximo Valentín Lami \$440.000 (cuatrocientos cuarenta mil pesos).
 - 3.2.- Al letrado Luis María Ousset \$440.000 (cuatrocientos cuarenta mil pesos)
- 4. Planilla fiscal: Disponer que por Secretaría Actuarial se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).
- 5. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.FJO Juzgado del Trabajo IX nom

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 10/12/2024

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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