Expediente: **550/20**
Carátula: **FLORES KATIA VANESA C/ BULACIO FELIX HUMBERTO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/08/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27329279680 - GIMENEZ, ANTONIO JOSE-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27329279680 - GIMENEZ, MARIA DE LOURDES-POR DERECHO PROPIO
27402163289 - FLORES, KATIA VANESA-ACTOR
27402163289 - SOSA, ROCIO DEL VALLE-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - BULACIO, FELIX HUMBERTO-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO SEGUNDA NOMINACIO

ACTUACIONES N°: 550/20

H105025804776

JUICIO: "FLORES KATIA VANESA c/ BULACIO FELIX HUMBERTO s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 550/20.

San Miguel de Tucumán, 27 de Agosto de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados “Flores Katia Vanesa vs Bulacio Felix Humberto”, Expte: 550/20, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: Se presentó la actora KATIA VANESA FLORES con su letrado ANTONIO JOSE GIMÉNEZ en carácter de apoderado, con el patrocinio letrado del DR. MARTÍN BRISEÑO.

Inicio demanda por cobro de pesos en contra del Sr. FELIX HUMBERTO BULACIO, CUIT 20-24802086-6, con domicilio sito en calle muñecas 424-San Miguel de Tucumán, Tucumán, por la suma de pesos $ 1.337.458,23 según surge de la planilla de rubros y montos anexos que agrega como parte integrante de la demanda.

Refirió que las sumas adeudadas son en concepto de liquidación por el último mes de trabajo, S.A.C. Proporcional Art. 123 LC.T. vacaciones proporcionales, año 2019, S.AC sobre vacaciones proporcionales, años 2019, vacaciones no gozadas, año 2018 SAC. sobre vacaciones no gozadas, años 2018, integración del mes de despido, art. 233 LCT: SAC sobre integración mes de despido preaviso art. 232. S.A.C. sobre preaviso, indemnización por antigüedad art 245 LCT incremento indemnizatorio, art 1 ley 25.323, incremento indemnizatorio, art 2 ley 25.323; Indemnización art. 182 LCT multa por no entregar el certificado de trabajo, art. 80 1.CT: y diferencias salariales.

Manifestó que comenzó a trabajar bajo la dependencia del demandado en fecha 04/08/2008 desarrolló su labor en forma continua e ininterrumpida durante 10 años, 11 meses y 29 días.

La relación laboral recién fue registrada por el empleador en fecha 30.03.2012, es decir 3 años, 7 meses, y 26 días después de su fecha real de ingreso.

Que el vínculo se extendió en forma permanente hasta su extinción ocurrida en fecha 2/08/2019, por despido indirecto, mediante telegrama individualizado como CD 87107861. La jornada de trabajo se extendía de lunes a viernes, de 07:00 a 17:00 Hs. por la mañana, de 07:00 a 13:00 trabajaba en el bar propiedad del demandado, por las tardes de 13:00 a 17:30 en el garaje contiguo al bar, también propiedad del demandado.

Indicó que los ámbitos físicos del desempeño eran el bar y la playa de estacionamiento contigua, ubicados sobre calle Muñecas 424 San Miguel de Tucumán, ambos emprendimientos de propiedad del demandado.

El bar cuenta con mesas y sillas dentro del salón y ofrece un servicio completo de cafetería, por lo que se estima encuadrado en la segunda categoría de los establecimientos del rubro, prevista para 'Bares con servicio de salón con mesas y sillas, categoría 2 estrellas, conforme acuerdo salarial suscripto en fecha 01 de junio de 2019, entre U.TH.GRA (UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA) y UHRCB.yA de Tucumán (UNION DE HOTELES RESTAURANTES CAFES BARES Y AFINES DE TUCUMÁN).

Que se encontraba irregularmente registrada, ya que se consignó en su recibo de sueldo una fecha posterior a la de su fecha de ingreso real. Asimismo se le abonaban como contraprestación por su trabajo, valores inferiores a los que legalmente le correspondian.

Al momento del distracto, se encontraba percibiendo la suma $400 (Pesos Cuatrocientos) diarios, en concepto de remuneración total por cada jornada de trabajo íntegramente cumplida (de 7 a 17.30 hs.). La remuneración era liquidada y abonada mensualmente.

Denunció debía percibir, a los fines del cálculo indemnizatorio:

a) Como dependiente del bar, donde trabajaba 30 hs. semanales, la suma de $21.600.32, correspondientes al mes de agosto de 2019.

b) Como dependiente de la playa de estacionamiento donde trabajaba 22 hs y media a la semana, la suma de $17.856.74. correspondiente al mes de agosto de 2019.

Para el bar, se desempeñó como MOZA ubicándose en el sexto nivel profesional dentro del escalafón de remuneraciones, previsto en la escala salarial del convenio suscripto en fecha 01 de junio de 2019, entre U.TH.GRA y UHR.C B. y A de Tucumán.

En el garaje, se desempeñaba como encargada general de la playa, conforme escala salarial para empleados de playas de estacionamiento y guarderías, para los periodos que van de abril de 2010 a agosto de 2019, conforme informa SOESYGA.

Relato que en fecha 26.03.2019 requirió al Sr. Bulacio que le completara el formulario PS 2.55 a los fines de poder cobrar la licencia por embarazo, requerimiento que fue negado por parte del empleador. Continuó prestando servicios para el demandado hasta el día 30.04.2019, es decir a un poco más de un mes antes de la fecha de parto, hecho que se produjo en fecha 05.06.2019.

Al momento en que dejó de prestar servicios, en atención a lo avanzado de su estado de embarazo, el empleador le adeudaba la remuneración correspondiente al mes de abril.

Frente a la imposibilidad de poder trabajar sumado a la falta de pago de su salario desde el mes de Abril por parte del empleador y la reticencia del mismo a otorgar formulario PS 2.55 para que

pudiera cobrar a través del ANSES, la angustiante situación motivo a buscar asesoramiento jurídico, lo que la llevó a librar el telegrama de fecha 12 de julio de 2019, intimando el pago de los Haberes correspondientes a los meses de Abril 2019, Mayo 2019 y Junio 2019, regularice su situación ante los organismos de la Seguridad Social, y registre en forma correcta la relación laboral. Transcribe el mismo.

En igual fecha se remitió TCL de idéntico tenor al AFIP.

Refirió que la intimación no fue contestada por el Sr. Bulacio. Frente al silencio, gravemente injuriada, optó por rescindir el contrato laboral, considerándose despedida en forma Indirecta.

Expuso que fecha 02 de agosto de 2019, envío nuevo telegrama, requiriendo el pago de la liquidación final, salarios adeudados, diferencias salariales, indemnizaciones de ley, entrega de certificados de trabajo y regularización de aportes.

En fecha 12 de agosto de 2019 presentó denuncia ante la secretaría del trabajo, donde se efectuaron dos audiencias de conciliación, que tuvieron lugar en fecha 19/09/2019 y 27/09/2019. Confirmando su evidente desinterés por los derechos y necesidades de mi mandante, el demandando no se hizo presente en ninguna de las dos oportunidades

Fundó la presente demanda en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y mod.); Ley 25.323, arts. 14 Bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional; doctrina y jurisprudencia aplicable.

Relato que, atento la irregularidad de la relación laboral habida entre las partes, resultará cuanto menos dificultosa la acreditación de la prestación de servicios en el turno vespertino en la playa de estacionamiento. Por ello, ateniéndonos a las constancias registrales, esta parte decide elaborar la planilla de rubros reclamados en base a dichas constancias, pero que la actividad probatoria estará direccionada a acreditar no solo la causal de despido, registración posterior a la fecha real de ingreso, incumplimientos salariales y demás, sino también a probar la extensión de la jornada de trabajo hasta las 17.30 hs. desarrollada en una explotación comercial distinta del bar, para el mismo empleador, en establecimientos colindantes, sin solución de continuidad, durante la cual ponía a disposición su fuerza de trabajo.

Indico que las graves injurias que llevaron a considerarse despedida están directamente relacionadas con su embarazo, al negársele el pago de su sueldo y la entrega de los certificados PS 2.55, por lo que solicito se haga aplicación del art. 182 L C.T.

Cito jurisprudencia en relación.

Solicito aplicar a los rubros reclamados, el equivalente a una vez y media la tasa activa que emplea el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a treinta días, desde la mora hasta la fecha del efectivo pago del crédito laboral, por cuanto resulta de un elemental sentido de justicia, como única forma de mantener tangible el valor del crédito del trabajador (parte débil de la relación laboral).

Si bien el criterio que venían sosteniendo los jueces de primera instancia y la Excma. Cámara de apelaciones del Trabajo era aplicar una vez la tasa activa, dicho criterio resulta insuficiente a la luz del proceso inflacionario por el que atraviesa el país.

Adjunto documentación: 1) Poder ad-litem; 2) Dos (2) telegrama ley 23789, remitido por la actora al Sr. Bulacio, 3) Un (1) telegrama ley 23.789, remitido por la actora a la AFIP, 4) Copia de una (1) denuncia formulada en secretaría del trabajo, 5) Copia de dos (2) actas de audiencia de conciliación desarrolladas en la secretaria del trabajo, 6) Copia de una (1) constancia de relevamiento realizada

por el ministerio de trabajo, de fecha 27 de septiembre de 2011, 7) Copia de un (1) acta de inspección, realizada por el ministerio de trabajo, de fecha 03 de noviembre de 2017, 8) Copia de un (1) acta de incumplimiento, realizada por la municipalidad de San Miguel de Tucumán, de fecha 02 de octubre de 2018, 9) certificado de nacimiento, 10) 1 recibo de sueldo.

Efectúa planilla de rubros

Fecha de Ingreso: 04/08/2008.

Fecha de Egreso: 02/08/2019.

Antigüedad efectiva: 10 años, 11 meses y 29 días.-

Antigüedad computable: 11 años

Normativa aplicable para la determinación de la remuneración: Se toma el Acuerdo salarial suscripto en fecha 01 de junio de 2019, entre U.T H.GRA y UHR.C.B y A. de Tucumán, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 479/2006.

Categoría Salarial: 6" nivel profesional conforme salarial referido up-supra

Forma de Remuneración: Mensual.

Remuneración mínima para un trabajador a jornada completa : a) Básico correspondiente al mes de septiembre de 2019: $2.461,40, c) 5% de adicional Tucumán: $1.230.70; d) 12% por complemento de servicio. SS 24.614.00, b) 10% en carácter de aumento remunerativo no al básico 2.953,68 e) 10% por asistencia perfecta: $ 2.461,40, f) 3,41% de escalafón correspondientes a 11 años de antigüedad (0,31% por cada año de antiguedad): $ 839,34.

Modalidad de contratación: Media jornada.

Cantidad de horas trabajadas a la semana: 30 hs semanales.

Remuneración bruta que debía percibir un trabajador de media jornada.

Que cumple 30 hs. a la semana: $21.600,32.

Unión De Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina

INCONTESTACIÓN DE DEMANDA: Mediante proveído de fecha 17/04/24 se tuvo a la demandada por incontestada la demanda.

APERTURA A PRUEBAS: La causa es abierta a pruebas el 31/10/24.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: Solo pa parte actora concurrió a la audiencia de conciliación de fecha 12/02/25, no así la parte demandada; al no haber acuerdo alguno, se procedió a proveer las pruebas ofrecidas.

INFORME AL ACTUARIO: Secretaria actuaria informó en fecha 15/05/25 sobre la actividad probatoria producida en autos.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: En fecha 28/05/25 se proveen alegatos, habiendo presentado solo la parte actora, no así la parte demandada omitido los mismos, quedaron los presentes autos en estado de ser resueltos mediante decreto del 12/06/25.

CONSIDERANDO

I. CUESTIONES NO CONTROVERTIDAS: Frente a las circunstancias de la causa, cabe recordar que se tuvo por incontestada la demanda para el accionado.

Analizando la situación procesal, según lo prescribe el art. 58 segundo párrafo de la Ley 6204, en caso de falta de contestación de la demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Pero cabe aclarar que dicha presunción operará si el trabajador acreditare la prestación de servicios.

En precedentes reiterados la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las presunciones legales contenidas en el art. 58 de la LCT, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (CSJT, sent. 793 del 22/8/2008, Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros). Se ha dicho también que las presunciones legales contra el empleador derivadas de la incontestación de la demanda, no son ministerio legis sino que cobran operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (conf. CSJT, sent. N° 1020 del 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido"; entre otras); y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, resultan de aplicación (conf. CSJT, sent. N° 58 del 20/2/2008, López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros).

I.1. DOCUMENTACION: El Art. 88 CPL indica que ante la falta de negativa categórica de la autenticidad, de los documentos que se atribuyen a la contraria, determinará que se tengan por reconocidos. Es decir, la norma procesal -respecto de la prueba documental que se atribuye a la contraria- resulta categórica, en cuanto al deber de negar o impugnar la autenticidad en forma categórica, y frente a la omisión de hacerlo (ya sea por no cumplir la carga al contestar, o por incontestar la demanda), en ambos casos debe tenerse el instrumento por reconocido (documentos que se atribuyen) o por recibido (cartas o telegramas), por imperio de la ley, que en forma clara, categórica y aseverativa, dice: ...determinará que se tenga por reconocido o recibidos tales documentos (Art. 88, 1er. Párrafo, CPL).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, dijo: “Si se tiene en cuenta lo determinado por el Art. 88 de la Ley N° 6204, ha de tenerse por auténtica la documentación adjuntada por el actor, en relación a la accionada que incontestó la demanda, atento que dicho artículo establece: "Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen...El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos" (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 6 - GAUNA FABIANA ELISA Vs. GRINLANDS.R.L. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 61 Fecha Sentencia 27/04/2011 - Registro: 00029752-02).

Al respecto, lo único que considero necesario aclarar, es que el art 58 y 88 CPL, no difieren en cuanto al “efecto” que se produce por la ausencia de la carga de “negar la autenticidad en forma categórica” (de los documentos y cartas), ya sea que esa omisión se produzca por la “incontestación de demanda”, o bien, por la simple “omisión de cumplir la carga procesal al contestarla”. En uno u otro caso, la ley procesal determina que tales instrumentos se tienen por “auténticos” y por “recepcionados”, y en ambos casos queda la posibilidad de rendir la “prueba en contrario”, cuya carga queda en cabeza de la parte demandada; o de quién pretende destruir la presunción legal.

Así las cosas, al tener por incontestada la demanda interpuesta en contra del demandado, corresponde tener por auténtica y recepcionada toda la documentación y las epistolares acompañadas con la demanda. Así lo declaro.

Aclarados tales conceptos, teniendo presente la incontestación de la demanda (falta de negativa expresa y categórica), como también la documentación agregada a la causa que se tiene como auténtica, corresponde tener como hechos no controvertidos:

1) La existencia de una relación laboral entre la Sra. Flores Katia Vanea y Bulacio Félix Humberto, la cual es reconocida por la actor como relación registrada, independientemente de que en su reclamo refiera fecha distinta de registración, lo cual se analizará más adelante.

2) El distracto configurado por la trabajadora mediante telegrama remitido en fecha 02/08/2019, teniéndose a ésta fecha como de fin de la relación laboral al no constar fecha de recepción de la misiva rupturista, por lo que corresponde apartarme de la teoría recepticia imperante en la materia.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: En mérito a lo expuesto en el párrafo precedente, corresponde determinar, como puntos contradictorios a tratar, aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, conforme al principio de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas a dilucidar y de justificación necesaria, conforme al art. 265, inc. 5, del CPCC, son las siguientes:

1) Características de la relación laboral que existió entre las partes.

2) Distracto, fecha causa y su justificación.

3) Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

4) Intereses, Costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES: Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y cc. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analizará a continuación la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas.

III.1. PRUEBA DEL ACTOR

INSTRUMENTAL:

1- Dos telegramas ley 23.789 remitidos al Sr. Bulacio.

2- un telegrama ley 23.789 remitido por la parte actora al AFIP.

3- Copia de una denuncia formulada en Secretaria de trabajo.

4- Copia de 2 actas de audiencia de conciliación desarrolladas en la

Secretaria de trabajo.

5- Copia de 1 constancia de relevamiento, realizada por el Ministerio de Trabajo.

6- Copia de 1 acta de inspección, realizada por el Ministerio de Trabajo.

7- Copia de 1 acta de incumplimiento, realizada por la Municipalidad de San Miguel de Tucumán.

8- Certificado de nacimiento.

9- Acta de nacimiento del hijo de la Sra. Flores

10- Recibo de sueldo.

11- Fotos de la Sra. Flores en el lugar de trabajo.

INFORMATIVA: En fecha 17/03/25 contesta oficio AFIP. En fecha 20/03/25 contesta oficio Correo Argentino. En fecha 26/03/25 contesta oficio SRT. En fecha 01/04/25 contesta oficio Ministerio de trabajo. En fecha 24/04/25 contesta oficio SET.

TESTIMONIAL: En fecha 28/03/25 se produce audiencia al testigo Florentín y Godo. En fecha 23/04/25 se produce audiencia al testigo Lazarte.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: “Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio” (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: “los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos” (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTIÓN: Características de la relación laboral que existió entre las partes.

V.1. Manifestó la actora que comenzó a trabajar bajo la dependencia del demandado en fecha 04/08/2008, pero que recién fue registrada por el empleador en fecha 30.03.2012.

Que el vínculo se extendió en forma permanente hasta su extinción ocurrida en fecha 2/08/2019, por despido indirecto.

Indicó que los ámbitos físicos del desempeño eran el bar y la playa de estacionamiento contigua, ubicados sobre calle Muñecas 424 San Miguel de Tucumán, ambos emprendimientos de propiedad del demandado.

Como dependiente del bar, trabajaba 30 hs. semanales, como dependiente de la playa de estacionamiento trabajaba 22 hs y media a la semana.

Para el bar, se desempeñó como MOZA ubicándose en el sexto nivel profesional dentro del escalafón de remuneraciones, previsto en la escala salarial del convenio suscripto en fecha 01 de junio de 2019, entre U.TH.GRA y UHR.C B. y A de Tucumán.

En el garaje, se desempeñaba como encargada general de la playa, conforme escala salarial para empleados de playas de estacionamiento y guarderías, para los periodos que van de abril de 2010 a agosto de 2019, conforme informa SOESYGA.

En cuanto al distracto, refirió que en fecha 26.03.2019 requirió al Sr. Bulacio que le completara el formulario PS 2.55 a los fines de poder cobrar la licencia por embarazo, lo que fue negado por parte del empleador. Continuó prestando servicios para el demandado hasta el día 30.04.2019, es decir a un poco más de un mes antes de la fecha de parto, que se produjo en fecha 05.06.2019.

V.2. Por su lado, la parte demandada no contestó demandada; y por ende, no ha negado las afirmaciones ni ha dado su versión de los hechos.

V.3. Planteada así la cuestión, cabe recordar lo dispuesto por el art. 58 CPL que ante la incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados en la demanda, salvo prueba en contrario. A los efectos de tornar operativa esta presunción, habrá de declararse la acreditación de la prestación de servicios por la actora, bajo relación de dependencia.

Conforme ya fuera analizado al tratar el Punto I.1. DOCUMENTACION, de ésta sentencia, se tuvo como auténtica la documentación adjuntada por el trabajador, la que permite tener por inexcusablemente acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, por lo que -tal como ya se analizó- se encuentra demostrado en autos que las partes se encontraban vinculadas laboralmente por un contrato de trabajo; como también que ese contrato finalizó por despido indirecto de la trabajadora.

Así las cosas, y acreditada la efectiva prestación de servicios de la accionante a favor de la demandada mediante un contrato de trabajo, se torna aplicable la presunción de veracidad de los hechos descriptos en la demanda, respecto de las características de la relación laboral (art. 58 CPL); lo que no significa que este Magistrado -en uso de las atribuciones y deberes que emergen del plexo procesal vigente- no tenga la obligación de aplicar el derecho, con prescindencia, y aun en contra de la opinión de las partes. Y advierto esta última situación, por cuanto -más adelante- corresponderá que se defina si la “fecha de registración de la actora”, fue ajustada a derecho, o no. Sobre el tema, volveré más adelante.

Sin perjuicio de las presunciones que nacen de la incontestación de la demanda, corresponde realizar algunas aclaraciones, que considero pertinentes para dirimir el conflicto que se resuelve; y que son las siguientes:

V.3.a) Respecto a la fecha de ingreso. La actora manifestó en la demanda que el empleador la registró en fecha 30/03/2012 pero que su real fecha de ingreso fue el 04/08/2008.

La accionada, no contestó la demanda.

Sin perjuicio de ello, debo analizar la documental incorporada en autos y conforme la cual, adelanto, corresponde determinar que la Sra. Flores Katia Vanesa, se desempeñó como empleada en relación de dependencia con el demandado Sr. Bulacio Félix, con fecha de ingreso 30/03/2012; no habiendo

logrado acreditar fecha anterior a la reconocida por ella como registración efectuada.

De la prueba incorporada por la actora, surge lo siguiente:

Prueba informativa incorporada por AFIP: surge del reflejo de datos registrados, que la actora posee aportes durante los meses de agosto a diciembre del año 2008, de la razón social Pérez Silvana Eugenia. Que recién en fecha marzo 2012 registra aportes del demandado Bulacio.

Conforme informe de SRT, registra alta de ART por parte del demandado en fecha 01/04/2012. Previamente registra vigencia de ART, por alta de empleadora Pérez Silvana Eugenia, periodo 01/02/2008 al 31/01/2009.

Surge de la prueba informativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, actuaciones efectuadas en el marco del relevamiento realizado en fecha 27 de septiembre de 2011 en el domicilio de Muñecas 424 San M. de Tucumán, domicilio en el cual quedo acreditado que prestó servicios la actora para el demandado; pero resultando de tal relevamiento que a dicha fecha (27/09/2011), que la razón social era "**Autino Lorena del Carmen**".

Si bien consta en dicha acta de relevamiento que, quien atendió al funcionario actuante fue la Sra. Flores Katia Vanesa, lo cierto es que, además de no contener firma del empleador referido en el acta, dicha razón social detallada como empleador (Autino Lorena del Carmen), es una persona humana/física, distinta del sujeto demandado; y siendo del caso mencionar que ese extremo ni siquiera fue mencionado, ni aclarado, por la actora en autos (en la demanda).

Así las cosas, no podría pretenderse incorporar aquí ninguna figura de transferencia, ni mucho menos empleador múltiple, o algo en relación, porque nada de ello fue expresado en la demanda, ni incorporado al proceso, por la actora (en su presentación inicial, donde fija los límites de la contienda, sobre los que este Magistrado debe expedirse, respetando el principio de congruencia).

La Sra. Flores efectuó su reclamo refiriendo como exclusivo empleador al Sr. Bulacio, pretendiendo una fecha de ingreso anterior a la que sería la de su efectiva registración (conforme instrumentos acompañados); lo cual no se acreditó en forma asertiva e indubitable, conforme se viene analizando.

Un dato que no me parece pasar por alto es que, aun con independencia de la validez que pueda tener el instrumento mencionado (esto es, el acta de relevamiento como tal), del mismo surge la Sra. Flores Katia como trabajadora relevada, manifestando fecha de ingreso 03/11/2007, lo cual no se condice con su reclamo efectivizado en misiva de intimación previa al despido, como tampoco de lo relatado en su demanda, en la cual consigna como supuesta fecha de ingreso 04/08/2008. Así las cosas, considero que su postura (a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta el relevamiento por parte del Ministerio, intimaciones, demanda, entre otras), no resulta clara y contundente; incluso, en la demanda hace referencia a datos que resultarían contradictorios con información por ella misma proporcionada, en situaciones anteriores, como ser el relevamiento antes referido.

De la prueba testimonial se evidencia que, si bien el testigo Florentin respondió a la pregunta N°5 ("para que diga el testigo si sabe y le consta donde trabajó la Sra. Flores desde el mes 08 de 2008 hasta el mes 04 de 2019"), contestando: En el bar; **lo cierto es que tal pregunta no deja de ser sugestiva, e indicativa concreta de la fecha que pretende la parte actora que quedará acreditada como fecha de ingreso**, sin dar el testigo conocimiento certero de que efectivamente tal fecha de ingreso pudiera ser cierta.

Asimismo, los otros dos testigos, no dieron precisión de tal fecha de ingreso pretendida, respondiendo lo siguiente:

La testigo Godoy Gisell contestó "*yo la conocí en 2014 cuando ingrese*", lo cual nos indica que no tenía conocimiento ni de la actora ni mucho menos de su posible ingreso en el año 2008.

La testigo Lazarte, respondió: "*mira no me acuerdo que año trabajé yo, menos la señorita Flores*".

No surge en autos más prueba que la mencionada, pudiendo concluir que, analizada la misma, no existe prueba fehaciente, asertiva y concluyente, aportada por la actora, que acredite la fecha de ingreso pretendida; esto es, una fecha de ingreso anterior a la de su efectiva registración (en fecha 30/03/2012); y, por lo tanto, concluyo -y así lo declaro-, que la fecha de ingreso de la trabajadora debe ser fijada como sucedida el 30/03/2012. Así lo declaro.

V.3.b) En cuanto a la categoría profesional, la actora refirió que, para el bar, se desempeñó como MOZA, sexto nivel profesional dentro del escalafón de remuneraciones, previsto en la escala salarial del convenio suscripto en fecha 01 de junio de 2019, entre U.TH.GRA y UHR.C B. y A de Tucumán.

En el garaje, se desempeñaba como encargada general de la playa, conforme escala salarial para empleados de playas de estacionamiento y guarderías, conforme SOESYGA.

Planteada así la cuestión, y pese a la incontestación de la demandada, lo primero que debo puntualizar que la categorización profesional constituye un supuesto de "aplicación del derecho", sobre la base de la plataforma fáctica que se incorpora al proceso, por una o ambas partes. Es decir, se trata de aplicar una ley o un convenio colectivo (invocado o individualizado en los términos del Art. 8 LCT), sobre una "plataforma fáctica" que definen las partes, con la o las pruebas incorporadas al proceso.

En ese marco de situaciones, también me parece importante mencionar que por el principio tradicional de la carga de la prueba (quien alega un hecho, debe probarlo).

Si pretendía la actora que debía estar registrada en ambas actividades y por ende en ambos convenios, tenía la carga de probar entre otras cuestiones, que las tareas descriptas bajo dichas actividades, efectivamente fueron por ella realizadas.

En relación a las tareas en el bar, conforme dijimos al inicio de esta primera cuestión, quedó acreditada la relación laboral y por aplicación de la presunción de incontestación de demanda, se tuvieron por ciertos los hechos invocados. Ahora bien, en cuanto a las tareas como empleada del bar, no solo hizo mención a las mismas, sino que efectivizó el reclamo como tal. Sin embargo en cuanto a las supuestas tareas efectuadas en la playa de estacionamiento, no concreto reclamo, limitándose a pretender tal categorización, pero sin efectivizar planilla de rubros que pretende en virtud de tal categoría mencionada.

Se limitó a liquidar los rubros reclamados, bajo la categoría 6 del CCT 479/2006.

Ante lo dicho, al haber reclamado dos categorías bajo dos convenios diferentes, al decir que trabajaba por la mañana en el bar y por la tarde en la playa de estacionamiento, en cuanto a la tarea en la playa de estacionamiento, lo relevante aquí para descartar la misma, es que no concretó su reclamo bajo tal "supuesta contratación", ya que si bien en el escrito de demanda menciona tal circunstancia, a la hora de efectuar la planilla de reclamo, lo hizo exclusivamente con la categoría 6° nivel del CCT 479/2006.

Conforme se evidencia, tanto la base utilizada, como los reclamos de rubros salariales y diferencias salariales, es la correspondiente a tal categorización únicamente.

Por lo expuesto, entonces, no puede entenderse que el reclamo por las supuestas tareas efectuadas en playa de estacionamiento, hayan sido realizadas conforme disposición del art. 55 CPL, en términos claros y precisos.

En consecuencia, a la luz de lo expuesto, doctrina, jurisprudencia, pruebas examinadas y valoradas, considero que no resulta procedente la petición de la actora de aplicarle ambos convenios y por ende que su reclamo pueda prosperar por ambas categorías mencionadas; quedando acreditado exclusivamente las tareas en el bar.

Ahora bien, en cuanto a la categoría, queda determinado que le correspondía estar encuadrado bajo la categoría II del 6° nivel profesional, del CCT 479/2006, advirtiendo las tareas que desarrollaba para su empleador. En cuanto a la categoría, se advierte del reclamo efectuado -en comparativa con el convenio aplicable-, que el monto consignado por la propia actora (como base salarial tomada), se corresponde a dicha categoría (cat. II del 6° nivel profesional, del CCT 479/2006), y no habiéndose negado tal extremos por el demandado, ni teniendo otros elementos que sirvan de referencia respecto de la forma utilizada para determinar las categorías (en el convenio colectivo), concluyo que se debe aceptar la categoría reclamada, al no haber sido negada, ni haberse fijado posición al respecto; ni existir otros elementos que permitan contradecir esa tema concreto; de modo tal, que se debe resolver y definir que la actora debía estar encuadrada en la categoría reclamada; esto es, en la segunda categoría del 6° Nivel profesional, del CCT 479/06), en coincidencia con lo expresado y reclamado por la parte actora (específicamente, respecto de lo que sería el monto / salario base referido, para los cálculos). Así lo declaro.

V.3. c) Por último, en cuanto a la jornada de trabajo, la actora manifestó que su jornada se extendía de lunes a viernes de 07:00 a 17:00 Hs. Que por la mañana, de 07:00 a 13:00 trabajaba en el bar, por las tardes de 13:00 a 17:30 en el garaje contiguo al bar, también propiedad del demandado.

Refiere asimismo que de ello resultan 30 horas semanales en el bar, y 22 horas semanales en la playa de estacionamiento.

A ello corresponde decir que, conforme punto V.3.b), se resolvió que la actora prestaba solo tareas en el bar por la mañana.

Asimismo, si se advierte la planilla confeccionada por la misma, a los fines de su reclamo, y la cual fue tenida en cuenta para determinar sus tareas y categoría conforme se vio, la propia actora efectúa cálculo proporcional de la remuneración a tener presente para efectuar cálculos. Es decir, al referir en su demanda que trabajaba 30 horas semanales en el bar, ello resulta menor a las dos terceras partes de la jornada completa que no solo es la regla general sino que específicamente el convenio aplicable la dispone, de 48 horas semanales; y ante lo cual corresponde se efectúe cálculo proporcional de 30 horas, conforme la propia actora lo propone y lo realiza en su reclamo concreto.

Teniendo presente entonces ello, la jornada correspondiente es la referida y reclamada, de 30 horas semanales, de 7.00 a 13.00, y debe tenerse presente tal proporción a la hora de determinar los rubros que pudieran corresponder. Así lo declaro.

IV.4. Por todo lo expuesto, corresponde determinar que la actora se desempeñó a favor del demandado Bulacio desde el día 30/03/2012 hasta el día 02/08/2019, desempeñándose en la categoría II y Sexto nivel profesional, del CCT 479/2006 aplicable a la relación, en una jornada de 30 horas semanales. Así lo declaro.

V. SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: fecha, causa y su justificación.

V.1. Relató la actora en cuanto al distracto, que en fecha 26.03.2019 requirió al Sr. Bulacio que le completara el formulario PS 2.55 a los fines de poder cobrar la licencia por embarazo, lo que fue negado por parte del empleador. Continuó prestando servicios para el demandado hasta el día 30.04.2019, es decir a un poco más de un mes antes de la fecha de parto, que se produjo en fecha 05.06.2019.

Recordemos aquí que se tuvo por incontestada la demanda, por lo cual al haber determinado previamente la existencia del vínculo, corresponde tener presente la presunción y tener por reconocidos los hechos y la documental incorporada por la actora en autos.

V.2. Así las cosas, al haber quedado reconocidas e incorporadas las misivas, tanto de intimación previa, como del despido; corresponde analizar el distracto decidido por la Sra. Flores, para lo cual en primer lugar transcribo intimación previa:

En fecha 12/7/2019 envió Telegrama la actora: "*Ante la negativa de su parte de hacer entrega del Formulario PS 255 a fin de iniciar los trámites pertinentes para el cobro de la Licencia Por Maternidad (Asignaciones Familiares - ANSES) es que ÍNTIMO en el perentorio e improrrogable p?azo de 72hs haga efectivo el pago de los Haberes correspondientes a los meses de Abril 2019, Mayo 2019 y Junio 2019, los cuales se adeudan hasta el día de la fecha, todo ello de acuerdo a to establecido en el Art. 177 LCT-También así INTIMO a que regularice mi situación ante los organismos de la Seguridad Social, dado que al día de la fecha los Aportes y Contribuciones de Ley se encuentran impagos. Todo ello bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad. -*

Asimismo INTIMO en los términos del Art 8,9 y 10 de Ley 24.013 a que en el plazo de 30 días registre en forma correcta la relación laboral que nos une desde fecha Agosto 2008, realizando tareas de moza, lava copas limpieza, cajera y encargada en el Bar de su propiedad, realizando además tareas en el estacionamiento contiguo a la propiedad del Bar del cual Ud. también es dueño, con días y horarios de trabajo de 7 a 13hs en el Bar y de 13 a 17.30hs en el estacionamiento, siendo mi horario habitual de 7 a 17.30hs. de Lunes a Viernes, percibiendo un haber diario de $400 (pesos cuatrocientos) Bajo apercibimiento de los dispuesto en dicho texto legal y de considerarme gravemente injunada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad.-Remito TCL de igual contenido a AFIP DGI INTIMADO".

Constituye facultad de los jueces la evaluación de la procedencia de las causas de despido invocadas en virtud de las disposiciones contenidas en el art. 242 LCT, teniendo en cuenta en cada caso el carácter de las relaciones de trabajo, modalidades y circunstancias personales, debiendo resolverse en caso de duda por la continuidad o subsistencia del contrato de trabajo (art. 10 LCT). Considerando que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido de la norma mencionada, a los fines de justificar el despido, aquel debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral.

En el caso particular, se evidencia el cumplimiento de tales disposiciones en la intimación previa, conforme disposición referida, y la invocación de causales efectuada.

Dicho esto, corresponde ingresar al análisis de la misiva rupturista, para lo cual transcribo la misma: "*Ante el silencio a la intimación cursada mediante telegrama de fecha 12/07/2019, habiendo sido recepcionado por Ud. de acuerdos seguimiento de dicha epistolar, es que hago efectivo el apercibimiento y me considero gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa*"

Cabe destacar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto (es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, art. 322 CPTT), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso.

De la lectura y análisis de las misivas previamente denunciadas surge acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el art. 243 LCT en cuanto a la forma de comunicación de la decisión

de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos. Así lo declaro.

V.3. Planteada así la cuestión y conforme lo resuelto precedentemente, resulta acreditado que la actora efectuó intimaciones a la demandada en forma fehaciente, mediante TLC -y que las mismas no fueron contestadas.

En ese contexto, cabe decir que, si bien existen varias causales invocadas en dicha intimación, conforme jurisprudencia y doctrina en relación, basta con acreditar solo una de ellas, para que, ante tal escenario de falta de respuesta por la empleadora, se tenga por justificado el distracto.

La jurisprudencia ha sostenido en forma pacífica que, cuando son varias las causales invocadas en la notificación del despido (sea directo o indirecto), la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (CSJT, sentencia n.° 197, 5/4/2010, “Pons, Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. s/cobro de pesos”).

En el particular, conforme se vio en la intimación previa, la actora efectuó varios reclamos. Ahora bien, resulta relevante destacar que no solo la falta de salarios de los meses de abril mayo y junio quedó acreditada, ante la aplicación de la presunción de incontestación de demanda y la falta de prueba en contrario; sino que además por los mismos motivos, quedó acreditada la falta de entrega de formulario reclamado, el cual fue requerido en dicha intimación por la trabajadora, para poder gestionar todo lo relativo a su licencia por embarazo.

En su demanda, la Sra. Flores, en concordancia con tal intimación, relató que efectuó requerimiento del Formulario PS 2.55 para iniciar los trámites pertinentes para el cobro de licencia por maternidad (asignaciones familiares-ANSES), lo cual fue negado por la empleadora, teniendo que acudir a la intimación mediante telegrama, el cual a su vez no fue contestado por el Sr. Bulacio; entre otras intimaciones, como las de salarios impagos, que también debe tenerse por cierta.

La injuria grave cometida por la empleadora, que consiste, básicamente, en el silencio ante las solicitudes de la trabajadora, y puntualmente de estas dos causales que poseen un carácter estrictamente digno de protección, como lo son el salario y la protección relativa al estado de embarazo, considero que resulta justificada la decisión rupturista.

Me parece necesario destacar en cuanto a los salarios, que lo que se encuentra comprometido, o si se quiere, quebrantado por la demandada, era el pago de las remuneraciones de los meses de abril mayo y junio 2019 (periodos que además coinciden con el momento de embarazo que cursaba la actora, es decir, periodo de mayor protección legal), que constituye un deber fundamental que recae sobre el empleador (art. 74 de la LCT), cuyo incumplimiento tiene serias consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente, dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha.

Por ello, salvo en los supuestos en que la ley expresamente exonere al empleador, *no cabe receptar ningún tipo de excepción a esa obligación esencial* (cfr. CSJT en autos " García Juan José vs. ABB S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia nro. 637 de fecha 11/05/2018).

Asimismo, se consideró que el salario “*constituye substancialmente, una prestación tendiente a proveer el sustento del trabajador y de su familia”* (Fallos: 245:400, 405).

Al respecto, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: *“En virtud de la importancia y naturaleza del salario, la falta de su pago de modo completo constituye una grave injuria por tratarse de un incumplimiento a una obligación contractual esencial y principal, sin que sea incluso necesario demostrar las consecuencias subjetivas que esa omisión”* (C. Nac. Trab., sala 2ª,30/09/1988- “Alfaro, Juan Pablo v.

Estab. Modelo Terrabusi S.A.”.

También ha dicho Nuestra Suprema Corte de Justicia, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, con criterio que comparto, lo siguiente: “*Se ha señalado que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) “configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de las rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago*” (Navarro, Marcelo J., “Artículo 74”, en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). También, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala X tiene dicho que “*El incumplimiento al deber fundamental del empleador que resulta del art. 74 LCT, constituye una injuria laboral que tiene serias consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente, por lo que tratándose de créditos alimentarios los que, salvo en supuestos en que la ley expresamente exonere al empleador, no cabe receptar ningún tipo de excepción a esa obligación esencial del patrón quien en caso de incumplimiento incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT*”. (CNAT Sala X Expte N° 34.226/2010 Sent. Def. N° 19.993 del 29/6/2012 “Zárate, Carlos Darío c/Keyport SRL y otro s/ Despido”).- DRES.: POSSE (CON EL SEGUNDO VOTO) - GOANE - SBDAR (CON SU VOTO).” (“GARCIA JUAN JOSE Vs. ABB S.A. S/ COBRO DE PESOS”, Nro. Sent: 637, Fecha Sentencia 11/05/2018).

En igual sentido, se ha considerado -con criterio que comparto- que: “*La mora del empleador en el pago del salario o la insuficiencia del salario, pese a la intimación fehaciente realizada por la trabajadora, justifica la denuncia del contrato de trabajo por parte de ésta, pues el pago de la retribución constituye la principal obligación a cargo de aquél”*. (C. Nac. Trab., sala 3ª,15/09/1997- Tato Cimarelli, Elena y otro v. Hendycor S.A.). (lo resaltado me pertenece).

Siguiendo con el análisis de las causales referidas, considero que tales incumplimientos de la patronal, tanto del pago de haberes como de la negativa a proporcionar el formulario PS .55, acreditado el incumplimiento ante el silencio probado por su parte cuando le fueron requeridos, sumado a la postura en autos de falta de respuesta de demanda, habilita a hacer valer la presunción de veracidad de los dichos de la trabajadora; configurando una grave inobservancia de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo y afectan los derechos e intereses de la parte trabajadora; y, por lo tanto, constituyen injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral, justificando la decisión del despido de la trabajadora.

Por tanto, considero que -en el caso particular- el contrato de trabajo que unía a las partes culminó por despido indirecto con justa causa, mediante el telegrama que la actora cursara a la demandada el 02/08/2019. Así lo declaro.

VI. TERCERA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados por la actora.

VI.1. En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros que resulten procedentes, debo tener presente que se determinó que a la actora le correspondía la remuneración conforme el CCT 479/2006, en su categoría II y sexto nivel profesional, jornada de 30 horas semanales. Asimismo, propuso para el cálculo de los rubros, se tome como base $21.600,32, monto que surge de considerar el salario base más los adicionales de ley, y calcular el monto proporcional por las horas semanales trabajadas (30), pero con la antigüedad reclamada.

En mérito a lo resuelto, y habiéndose determinado una antigüedad distinta a la reclamada por el actor y por la cual determino una base a los efectos del cálculo de los rubros reclamados; corresponde tener presente todos los parámetros referidos por el actor en cuanto a monto de base, proporcional por horas trabajadas, pero con la antigüedad determinada en la presente sentencia.

A tal fin, corresponde recalcular la base de la remuneración, en función de dicha antigüedad, considerando asimismo los demás adicionales peticionados en la demanda. Así lo declaro.

VI.2. Ley 27.742: Antes de ingresar al tratamiento de las multas reclamadas en el caso de autos, considero necesario hacer una breve referencia las disposiciones de la ley 27.742 (Ley de Bases), ya que la misma derogó tanto la ley 25.323, la ley 24.013, como la sanción prevista en el art. 80 LCT; entre otras, que contemplaban algunos supuestos de agravamientos de las indemnizaciones tarifadas.

En el caso concreto, se reclamaron las indemnizaciones de la ley 25.323 y la multa del Art. 80 LCT.

Con respecto a la ley 25323, tengo presente que, a la fecha del dictado de la presente sentencia, esta ley se encuentra derogada por la ley 27.742.

Ingresando al examen de los reclamos, considero que para resolver el tema, la pregunta que debo formularme, para decidir su aplicación, o no, de las multas reclamadas, es la siguiente: ¿Cuándo nace el derecho a obtener el crédito, que luego se reconoce y declara la sentencia?.

En una primera aproximación al tema, debo recordar que en el caso conocido como “Lucca de Hoz” (LUCCA DE HOZ MIRTA LILIANA Y OTRO c/ TADDEI EDUARDO CARLOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCION CIVIL; Sentencia del 17/08/2010; Fallos: 333:1433), el Cimero Tribunal de la Nación -haciendo suyo el Dictamen de la Sra. Procuradora ante la CSJN- ha establecido un criterio que si bien está relacionado con las indemnización por un accidentes de trabajo, considero que sus líneas directrices resultan aplicables -según entiendo- para todos los casos donde se discuten indemnizaciones laborales tarifadas, incluso las multas o agravamientos previstos por leyes que rigen la materia, tales como la 24.013, 25.323, entre otras cuestiones.

En la sentencia dictada por la Excma. Corte en el caso referido, el Supremo Tribunal -desde ya lo aclaro- no reconoce el principio de la aplicación inmediata de la ley laboral más benigna para el trabajador, en el tiempo.

En efecto, para decidir la controversia la CSJN hace suyos los fundamentos del dictamen de la señora Procuradora Fiscal, que consisten en sostener básicamente -en ese caso concreto- que el decreto 1278/00 no era aplicable con sus incrementos indemnizatorios, por cuanto el mismo no estaba vigente a la fecha del infortunio.

Siguiendo la línea de razonamiento de la Sra. Procuradora señala que el fallo que se dicta, donde se “impone el pago de una indemnización por infortunio laboral”, solamente declara la existencia del derecho que lo funda, que es anterior a ese pronunciamiento.

Así las cosas, lo primero que debo puntualizarse es que claramente indica que se trata de una sentencia “declarativa”; esto es, un pronunciamiento declarativo; y no constitutivo del derecho. Es decir, la sentencia declara la existencia de un derecho, nacido con anterioridad.

Ahora bien, siguiendo con el análisis, la pregunta que ahora me debería hacer, es: ¿Cuando nace el derecho a obtener el crédito, que luego declara la sentencia, como existente con anterioridad?.

La respuesta al interrogante, considero que se aplica tanto para decidir una indemnización, o una multa, o bien una prestación dineraria por un infortunio laboral, etc.

En el mismo Dictamen, la Sra. Procuradora se encarga de expresar con claridad lo siguiente: *“Al respecto, VE tiene dicho que el fallo judicial que impone el pago de una indemnización por un infortunio laboral, solo declara la existencia del derecho que lo funda, que, es anterior a ese pronunciamiento; por ello la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo*

que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento, con independencia de la efectiva promoción del pleito que persigue el reconocimiento de esa situación y de sus efectos en ámbito jurídico (Fallos 314: 481; 315:885), sostener lo contrario conllevaría la aplicación retroactivo de la ley a situaciones jurídicas cuyas consecuencias no habían se producido con anterioridad a ser sancionada (Fallo 314:481; 321:45)" (textual).

Si seguimos el razonamiento expuesto en el Dictamen, que luego hace suyo la propia Corte, el mismo también dice que el "crédito" (en el caso, compensación económica), debe determinarse conforme la ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento.

Esto implica, que se debe analizar -en cada caso- cuando ese "derecho se concreta", y ello sucede -siempre siguiendo el razonamiento directriz- "en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento" (textual).

Por lo tanto, para resolver cada interrogante, nos debemos preguntar, en cada caso, lo siguiente: ¿Cuándo, o en qué momento, se integran y se cumplen, los presupuestos fácticos previstos en cada norma legal, para obtener el resarcimiento, indemnización, multa, etc."?. Y de la respuesta a dicho interrogante permitirá definir cuál es la ley aplicable; ya que la sentencia (declarativa) que se dicta por el magistrado del fuero del trabajo, no hará otra cosa declarar la existencia del derecho que lo funda, aplicando la ley vigente al momento en que se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma, para obtener el crédito que se trate.

Por lo tanto, siguiendo esas premisas, sobre interpretación de la ley en el tiempo, debo examinar -en cada caso- cuando "se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma", en cada una de las multas reclamadas.

Está claro que en las indemnizaciones por despido, preaviso, e integración del mes de despido (Confr. Arts. 232, 233, 245, y Cctes. LCT), entre otras, el hecho que se debe tomar como "presupuesto fáctico previsto en la norma" no puede ser otro que el momento que se perfecciona el despido (directo o indirecto), ya que en ese distracto es el que da lugar al nacimiento del crédito indemnizatorio previsto en cada artículo de la LCT. Sin embargo, en el caso de las multas, no necesariamente debe ser la fecha del despido; porque muchas multas dependen -para su nacimiento- del cumplimiento de algún requisito que se puede integrar o cumplir con posterioridad; y que si no se cumple, no nace el derecho al crédito que se trata. Por ejemplo, la multa del Art. 2 de la ley 25.323, exige -como condición para el agravamiento indemnizatorio- que el trabajador "intime al empleador", que se encuentra en mora en el pago de las indemnizaciones. Dice la norma en cuestión: Art. 2: "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 cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%.".

Es decir, la norma legal exige, para que se configure y quede integrado el "presupuesto fáctico" que da lugar al nacimiento del derecho (agravamiento indemnizatorio), que el empleador sea fehacientemente intimado, luego de estar en mora del empleador, en el pago de las indemnizaciones nacidas del distracto (Arts. 128, 149, 255 bis y Cctes. de la LCT).

Así las cosas, cuando el empleador en mora, es fehacientemente intimado por el trabajador, para que le abone las indemnizaciones del despido (Arts. 232, 233 y 245 LCT), y el deudor no cumple, quedan "configurados todos los requisitos previstos en la norma, para el nacimiento del crédito" por agravamiento indemnizatorio. Y a partir de ese momento, considero que los derechos del actor (al agravamiento indemnizatorio), se deben considerar como "derechos adquiridos" a la luz de una ley

vigente, en el momento en que se cumplieron o integraron todos los presupuestos fácticos previstos en la norma, para la procedencia del crédito que se trate. Y desde ese momento nace, se incorpora y se integra al patrimonio del acreedor (en sentido amplio), y también goza de la protección de la protección constitucional propia del derecho de propiedad (Art. 17 CN); y por tanto, no puede ser desconocido, sustraído de ese patrimonio (del acreedor), alegando la vigencia de una nueva ley posterior; so pretexto de haberse derogado ese agravamiento indemnizatorio, o crédito que se trate.

Aclarado todo lo anterior, corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora.

1) Indemnización por antigüedad: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2) Preaviso y SAC s/ preaviso: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. Nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración. Los mismos se adicionarán en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido y SAC sobre integración mes despido: el presente rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Su importe será calculado en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones del artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

4) SAC proporcional: deviene procedente el pago del SAC proporcional, al no constar el pago del mismo. Así lo declaro.

5) Vacaciones proporcionales 2018/2019: Con relación al reclamo efectuado por los montos correspondientes al año 2018, corresponde sea rechazado. Ello, en razón que las “vacaciones” (del año anterior al despido), no pueden ser compensadas con dinero, sobre todo, teniendo en cuenta la fecha del distracto (agosto 2019). Por tanto, si no se gozaron y/o no abonaron, no corresponde su pago compensatorio. En relación a las vacaciones reclamadas por el año 2019 (proporcionales al año del despido), deben prosperar, ya que no consta en autos el pago correspondiente a las mismas (vacaciones propo. Año 2019); y, por lo tanto, se hace lugar específicamente a las mismas (2019). Así lo declaro.

6) SAC s/vacaciones proporcionales 2019: En relación a este rubro se tiene dicho que “...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” pág. 1330/1331 Ley de Contrato de Trabajo, tomo II Juan Carlos.

Fernández Madrid (CNAT, Sala VIIOCTUBRE 18/996.- “Luna, Roberto M. c. Buenos Aires Embotelladora S.A.”).
La CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, en la causa Candura Claudio Roberto c/ DellvderTravelSA y otro s/despidos resolvió: "...No resulta procedente -el SAC s/vacaciones- porque la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario...".

Atento lo citado, corresponde rechazar el SAC de vacaciones no gozadas porque su cálculo se realiza sobre prestaciones que no equivalen a remuneración (art. 156 LCT). Así lo declaro.

5) Remuneración último mes de trabajo septiembre 2019: no corresponde el haber de septiembre de manera completa, ya que resulta procedente la integración mes despido como rubro indemnizatorio, y de allí surgen dos días del mes de AGOSTO, habiendo consumado la actora el despido el día 02/08/2019. Por lo tanto, se calculará como días trabajados por encontrarse en curso en contrato conforme se definió hasta la fecha del distracto (agosto/19), correspondiendo entonces 2 días como días trabajados (de agosto), el resto se calcularán en el rubro integración mes despido (remanente de Agosto/19).

5) Diferencias salariales: en virtud de las consideraciones formuladas en el reclamo por diferencias salariales, y la falta de posición de la demandada, corresponde calcular las mismas, tomando como parámetros la planilla liquidación confeccionada por la actora (donde se consignan las remuneraciones que allí se declaran como percibidas; sin que la demandada haya fijado posición respecto de dichos puntos). Así lo declaro

6) Multa art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige 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. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora. Este criterio ha sido reiteradamente sostenido por esta Excma. Corte Suprema de justicia de Tucumán, habiéndose establecido como doctrina legal el caso caratulado “Barcelona Eduardo J. Vs. Textil Doss SRL/cobro de pesos”.

Analizada la correspondencia epistolar entre las partes, considero que la intimación exigida por la normativa anterior no fue cumplida por la parte actora, ya que luego de darse por despedida, no intimó posteriormente de acuerdo a las directrices citadas precedentemente. En consecuencia, considero que el presente rubro deviene improcedente. Así lo declaro.

7) Multa art. 80 LCT: Con relación a este rubro, adelanto que el mismo no ha de prosperar. En efecto, el art. 3 del decreto nro. 146/01, al reglamentar el Art. 45 de la ley nro. 25.345 (que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT) establece que “El trabajador quedará habilitado para remitir requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley de contrato de trabajo nro. 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días desde las extinción del vínculo laboral establecido por el artículo transcripto, efectuando una nueva intimación que posee la virtualidad, para habilitar el requerimiento establecido en al art. 80 de la LCT. Por lo tanto, corresponde considerar -en esta instancia- que la norma legal exige la realización de una “intimación”, la que debe realizarse en tiempo y forma. Es decir, es la intimación efectuada fehacientemente por el actor, en tiempo y forma, lo que habilita la aplicación de la sanción establecida por dicha normativa; adhiriendo en este aspecto, a la doctrina legal expuesta en los autos caratulados “Ramos Fabián Alberto vs. Calliera José Alberto S/Cobro de pesos” Sentencia nro 602 del 24/07/2006, en cuanto dispone que: “resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (conf. Art. 3 del decreto

146/2001)”.

De la reseña precedentemente desarrollada se sigue que para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la LCT, se impone analizar si el trabajador observó el recaudo formal de intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01) y, eventualmente, si concurren en el caso los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado o su cumplimiento defectuoso conforme lo establecido en el tercer párrafo del mencionado art. 80 de la LCT).

En tal sentido, surgiendo de las constancias de autos que la parte actora no intimó a la entrega de los certificados correspondientes en el plazo exigido.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar a la procedencia del presente rubro indemnizatorio. Así lo declaro.

8) Multa art. 1 ley 25.323: En el caso que me ocupa el accionante reclama el pago de la indemnización prevista en el Art. 1 de la ley 25.323, que expresamente indica: Art. 1° “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.”. Básicamente, se infiere que el motivo de su reclamo, fue la incorrecta registración de su fecha de ingreso.

Respecto del artículo mencionado, Nuestra Corte local tiene dicho que: “la norma citada tiene una evidente y necesaria articulación con la ley 24.013 y su interpretación debe hacerse desde la complementariedad.” Ello, nos lleva a recordar lo expresado por el legislador nacional en el Art. 10 de la ley 24.013, donde se dispone: Art. 10. “El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.”.

Así las cosas, la finalidad principal de la ley (vigente al momento del distracto), era la tiende a promover la regularización de las relaciones laborales, y combatir y sancionar el empleo total o parcialmente clandestino o deficiente.

Sin embargo, en el caso concreto la actora no probó que haya habido una incorrecta registración de su fecha de ingreso.

En definitiva, y por los breves motivos expuestos precedentemente, considero que en el caso que NO corresponde hacer lugar a la sanción prevista por el Art. 1 ley 25.323. Así lo declaro.

Art. 178 LCT: En el caso, conforme venimos analizando, quedo determinada la postura de la demandada de silencio ante las intimaciones efectuadas por la actora, entre las cuales puntualmente se intimó a la entrega de formulario para gestionar licencias por maternidad, teniendose por cierta tal intimación no solo ante el silencio referido, sino además ante la falta de respuesta en la presente acción.

En su demanda, la actora refirió que trabajó hasta el mes de abril, un mes antes de la fecha de parto, por lo cual debe entenderse que el empleador, estaba en conocimiento de la situación de embarazo de la actora.

Asimismo los testigos son coincidentes en que la Sra. Flores se encontraba embarazada.

Testigo: Florentin Bruno Daniel

Respuestas a las preguntas:

11- Para que diga el testigo si sabe y le consta si la Sra. Flores comunicó a su empleador sobre su embarazo, y si tuvo algún conflicto o inconveniente relacionado con esta situación. De razón.

“Si, calculo que le comunico aparte se le notaba el embarazo”.

12- Para que diga el testigo si le consta que la Sra. Flores enfrentó algún inconveniente con su empleador (el Sr. Félix) relacionado con su embarazo, ya sea en cuanto a trámites, documentación o cualquier otro aspecto laboral. De razón.

“Tuvo conflicto por el tema que no le daba permisos para controles, aparte la falta de obra social”.

Testigo Godoy gisell del valle: a la pregunta respondió 11: *no estaba yo trabajando en ese momento, pero si sabía de su embarazo.*

Así las cosas, considero que está probado en forma fehaciente no solo existencia de un embarazo y el distracto dentro del periodo de protección legal, como así el pleno conocimiento del mismo, por parte de la demandada, antes del distracto decidido por la trabajadora, con justa causa.

Por otro lado, en el caso de autos están en juego no solamente las normas tuitivas emanadas propias de la ley sustancial (Art. 177, 178 y Cctes. LCT), sino también las que emanan de la propia Constitución Nacional (Art. 75 inc. 23), de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo párrafo 2°, dice: "Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”), como asimismo de los Tratados de Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), sobre esta cuestión, y que -en su conjunto- muy claramente apuntan a brindar una amplia y mayor protección de “la maternidad”, y si bien nuestro país solo ha ratificado uno de los tres Convenios de la OIT referidos a este tema (el n° 03/1919), no es menos cierto que no podemos apartarnos y desoír -como responsables de interpretar y aplicar la ley- las líneas directrices que pregona la OIT sobre dicho tema, ya que más allá de la fuerza vinculante de las mismas, no es menos cierto que sus principios y pautas orientadoras, igualmente nos permiten interpretar y aplicar las leyes vigentes, teniendo en miras lograr una mayor y mejor protección a derechos de jerarquía superior, lo que me conduce a dar preeminencia a la dignidad humana y a los derechos de la mujer y su adecuada protección en tiempos de maternidad.

Es decir, cuando existe una divergencia donde los que aparecen como “derechos controvertidos”, uno apunta a resguardar la salud y la integridad de la persona humana, e incluso de la familia (como es el cuidado de la salud del trabajador/a y la protección de la maternidad/lactancia), y por otro lado, lo único que se pretende es que el trabajador/a “reanude su prestación laboral” (tal vez, apuntando a optimizar el funcionamiento de la empresa, y sin pensar que esto último no merece la adecuada tutela de las leyes), sostengo que -en caso de controversia- debe prevalecer una interpretación y aplicación de las normas que nos conduzcan a lograr una mejor y más adecuada protección a los derechos humanos (que apuntan a garantizar la protección de la salud y familia del trabajador/a), por encima de otros derechos, donde solamente están en juego una visión comercial o meramente económica.

En referencia a la “protección de la maternidad”, y como pauta orientadora, debo destacar que, en la propia página de la OIT, se puede verificar la importancia del tema que nos ocupa, donde se apunta -lo reitero- no solamente a la protección de la salud de la trabajadora, sino también la protección de la familia, expresándose -con meridiana claridad- lo siguiente: “La constitución de una familia es un

objetivo muy preciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad”

En consecuencia, por todo lo expuesto, y al haberse comprobado que el despido se configuró en el lapso de protección a la maternidad dispuesto por el art. 178 LCT -dentro de los siete meses y medio posteriores a la fecha de parto-, considero que el presente rubro resulta procedente, y será calculado en la planilla respectiva. Así lo declaro.

VII. CUARTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

VII.1. INTERESES: Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes y lo peticionado por la actora (tasa activa), corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Así las cosas, habrá que tener presente la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se expresó lo siguiente: " las tasas de interés aplicables no constituyen una cuestión estática, inmutable en el tiempo, sino que conllevan la consideración de las circunstancias económicas, sociales y jurídicas que se verifican al momento del dictado de sentencia [] 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".

Por otro lado, el Cimero Tribunal Provincial, en un reciente pronunciamiento, expresó: “este Tribunal dejó expresamente sentado que no existe un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial (CSJT, sentencia N° 937 del 23-9-2014, “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/daños y perjuicios” y sentencia N° 965 del 30-9-2014, “Banuera, Juan Nolberto y otro vs. Carreño, Roberto y otro s/ daños y perjuicios”, entre muchos otros precedentes). [] si no hubiere fijado un interés legal, la determinación de la tasa del interés moratorio es una cuestión propia de valoración de los jueces de mérito, de manera que incumbe primordialmente a éstos atender a los datos concretos del caso y a las circunstancias socio-económicas imperantes al momento de su cálculo; lo cual, en suma, configura un test de razonabilidad en cuyo defecto cualquier decisión deviene arbitraria (CSJT, sentencia N° 2259 del 22-10-2019, “Arce, Leandro vs. Provincia de Tucumán s/ daños y perjuicios”).” (ver: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - autos: PONCE WALTER DIEGO Vs. LA LUGUENZE S.R.L. S/

COBROS; SENTENCIA 375 del10/04/2025).

Luego, en ese mismo pronunciamiento agregó: “esta Corte ha intervenido tanto en instancia recursiva como en instancia originaria, la fijación del tipo de tasa y la determinación del tipo de interés aplicable es una cuestión que debe ser evaluada prudencialmente por los jueces de mérito. Es decir, la evaluación acerca de si una determinada tasa y un determinado tipo de interés satisface la finalidad que cumplen los intereses en cada uno de los tipos de créditos que se reclaman judicialmente constituye una cuestión que debe ser razonablemente aplicada por los tribunales inferiores atendiendo a las circunstancias del caso y controlada por vía recursiva a través del análisis de razonabilidad de dichas sentencias, en el marco de la tradicional doctrina sobre arbitrariedad que tiene desarrollada desde antiguo esta Corte.” (fallo citado: Sent: 375 del10/04/2025).

Continuando con este punto, también me parece importante mencionar que con un criterio sustancialmente similar, el Máximo Tribunal de la Nación ha expresado que: “la utilización de intereses constituye solo un arbitrio tendiente a obtener una ponderación objetiva de la realidad económica a partir de pautas de legítimo resarcimiento. Si ello no opera de ese modo, el resultado se vuelve injusto objetivamente y debe ser corregido por los magistrados” (Fallos: 315:2558; 316:1972; 319:351; 323:2562; 326:259, entre otros)” (ver: CSJN, “Oliva, Fabio Omar c/ COMA SA s/despido”, sentencia del 29-02-2024). Siguiendo esas claras líneas directrices, este sentenciante considera que resulta razonable, en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, que a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, se aplique un interés consistente en la Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, conforme las circunstancias existentes al momento de este pronunciamiento, y lo dispuesto por el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación.

En mérito a lo expuesto, concluyo que los intereses que se deben aplicar para la deuda reconocida en la presente sentencia, serán -insisto- los previstos por la Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días. Así lo declaro.

VII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación)

Nombre Flores Katia Vanesa

Fecha Ingreso 30/03/2012

Fecha Egreso 02/08/2019

Antigüedad 7A 4M 3D

Categoría CCT 479/06 Nivel 6 Categ 2

Jornada Completa

Base remuneratoria

Básico $15.383,75

Remun. $1.538,38

Antiguedad $333,83

Adic. P/comp. $1.846,05

Asist.Perfecta $1.538,38

Adic. Tucuman $769,19

Bruto $21.409,56

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$ 171.276,52

$21409,56 x 8 =

Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso$ 46.387,39

- Preaviso$21409,56 x 2 =$ 42.819,13

- Sac s/preaviso$42819,13/12=$ 3.568,26

Rubro 3: Integración mes de despido y Sac s/integración$ 21.697,33

- Integración$21409,56/31x29=$ 20.028,30

- Sac s/integración$20028,30/12=$ 1.669,03

Rubro 4: Vacaciones proporcionales 2019$ 10.544,06

$21409,56/25 x (21 x 214 / 365) =

Rubro 5: Sac proporcional$ 1.935,66

$21409,56/365 x 33 =

Rubro 6: Haberes del mes$ 1.381,26

$21409,56 / 31 x 2 =

Rubro 7: Art 178 LCT$ 278.324,34

$21409,56x 13 =

Total Rubros 1 al 7 en $ al 02/08/2019$ 531.546,57

Intereses Tasa Activa BNA desde 03/08/2019 al 31/07/2025363,11%$ 1.930.098,74

Total Rubros 1 al 7 en $ al 31/07/2025$ 2.461.645,30

Rubro 8: Diferencias Salariales

PeriodoBásicoRem./No RemAntiguedadAsist.Perf.Adic.x Compl.Adic.5% TucBruto

01/18$9.813,09$876,17$152,10$981,31$1.177,57$490,65$13.490,89

02/18$9.813,09$876,17$152,10$981,31$1.177,57$490,65$13.490,90

03/18$9.813,09$876,17$152,10$981,31$1.177,57$490,65$13.490,90

04/18$10.689,26$0,00$198,82$1.068,93$1.282,71$534,46$13.774,18

05/18$10.988,55$1.098,85$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.258,70

06/18$10.988,55$1.098,85$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.258,70

1er sac 2018$7.629,35$0,00$0,00$0,00$0,00$0,00$7.629,35

07/18$10.988,55$1.098,85$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.258,70

08/18$10.988,55$1.098,85$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.258,70

09/18$10.988,55$1.648,28$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.808,13

10/18$10.988,55$1.648,28$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.808,13

11/18$10.988,55$1.648,28$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.808,13

12/18$10.988,55$1.648,28$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.808,13

2do sac 2018$7.904,06$0,00$0,00$0,00$0,00$0,00$7.904,06

01/19$10.988,55$1.648,28$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$15.808,13

02/19$10.988,55$2.747,14$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$16.906,98

03/19$10.988,55$2.747,14$204,39$1.098,86$1.318,63$549,43$16.906,99

04/19$13.735,69$0,00$298,06$1.373,57$1.648,28$686,78$17.742,39

05/19$13.735,69$0,00$298,06$1.373,57$1.648,28$686,78$17.742,39

06/19$15.383,75$1.538,13$333,83$1.538,38$1.846,05$769,19$21.409,31

1er sac 2019$10.704,66$0,00$0,00$0,00$0,00$0,00$10.704,66

07/19$15.383,75$1.538,13$333,83$1.538,38$1.846,05$769,19$21.409,32

Total $245.479,52$23.835,85$4.167,17$21.924,15$26.308,97$10.962,07$332.677,73

PeriodoBrutoPercibióDiferencia% intsInteresesDif. Al 31/07/25

01/18$13.490,89-$ 6.000,00$7.490,89433,56%$32.477,51$39.968,41

02/18$13.490,90-$ 6.000,00$7.490,90431,35%$32.311,99$39.802,88

03/18$13.490,90-$ 6.000,00$7.490,90429,12%$32.144,94$39.635,84

04/18$13.774,18-$ 6.000,00$7.774,18426,91%$33.188,73$40.962,91

05/18$15.258,70-$ 6.000,00$9.258,70424,36%$39.290,20$48.548,90

06/18$15.258,70-$ 6.000,00$9.258,70421,63%$39.037,44$48.296,13

1er sac 2018$7.629,35$ 0,00$7.629,35421,63%$32.167,62$39.796,97

07/18$15.258,70-$ 7.000,00$8.258,70418,65%$34.575,03$42.833,72

08/18$15.258,70-$ 7.000,00$8.258,70415,35%$34.302,49$42.561,19

09/18$15.808,13-$ 7.000,00$8.808,13415,71%$36.616,26$45.424,39

10/18$15.808,13-$ 7.000,00$8.808,13406,97%$35.846,43$44.654,56

11/18$15.808,13-$ 7.000,00$8.808,13400,76%$35.299,45$44.107,58

12/18$15.808,13-$ 7.000,00$8.808,13395,67%$34.851,12$43.659,24

2do sac 2018$7.904,06$ 0,00$7.904,06395,67%$31.274,01$39.178,07

01/19$15.808,13-$ 8.000,00$7.808,13391,05%$30.533,68$38.341,81

02/19$16.906,98-$ 8.000,00$8.906,98387,12%$34.480,71$43.387,70

03/19$16.906,99-$ 8.000,00$8.906,99383,22%$34.133,35$43.040,34

04/19$17.742,39$ 0,00$17.742,39378,60%$67.172,68$84.915,07

05/19$17.742,39$ 0,00$17.742,39373,50%$66.267,83$84.010,22

06/19$21.409,31$ 0,00$21.409,31368,37%$78.865,49$100.274,81

1er sac 2019$10.704,66$ 0,00$10.704,66368,37%$39.432,75$50.137,40

07/19$21.409,32$ 0,00$21.409,32363,60%$77.844,29$99.253,61

Total $332.677,73($102.000,00)$230.677,73$912.114,00$1.142.791,72

RESUMEN

Rubros 1 al 7$2.461.645,30

Rubro 8 $1.142.791,72

Total Condena en $ al 31/07/2025$3.604.437,03

VII.3. COSTAS

De acuerdo a las cuestiones resueltas y al principio objetivo de la derrota, corresponde imponer las costas en su totalidad a la parte demandada (conforme al art. 61 del CPCC de aplicación supletorio al fuero). Así lo declaro.

VII.4. HONORARIOS: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de $3.604.437,03 al 31/07/2025

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por las profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado ANTONIO JOSÉ GIMÉNEZ, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en una etapa del proceso de conocimiento, con el patrocinio del Dr. Martín Briseño, la suma de $105.730 (base regulatoria x 16% x el 55% / 3 etapas x 1).

2) Al letrado MARTIN BRISEÑO, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado patrocinante del Dr. Giménez, en una etapa del proceso de conocimiento, le corresponde la suma de $192.237 (base regulatoria x 16% / 3 etapas x 1).

3) A la letrada ROCÍO DEL VALLE SOSA, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrada apoderada en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $595.934 (base regulatoria x 16% + 55% por el doble carácter / 3 etapas x 2).

Considero importante aclarar que el cálculo correspondiente a los honorarios de las actuaciones de los letrados Martín Briseño, Antonio José Giménez y Rocío del Valle Sosa, superan el monto mínimo garantizado por la ley arancelaria, por lo que no se debe aplicar lo establecido en el art 38 in fine de la ley de honorarios.

Así, la escala de los Art. 14, 15 y 38 de la ley 5480, configuran patrones generales, que permiten verificar en cada caso concreto el grado de razonabilidad del resultado de la regulación. Si bien, la regulación de honorarios mínima (Art. 38 in fine de la Ley n° 5480), tiene por finalidad la protección del trabajo profesional, no procede su automática aplicación. Se trata de una pauta regulatoria más que debe tenerse presente a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Lo manifestado precedentemente ha sido considerado al momento de regular los honorarios de la letrada presentante por su intervención en el proceso principal. Para regular los honorarios de la recurrente, se tuvo en cuenta el mínimo legal vigente a la fecha en que se practicó la regulación, el monto por el que progresó la demanda y la actuación sucesiva de otro letrado en representación de

la demandada. Ponderados todos esos elementos objetivos y demás parámetros regulatorios señalados precedentemente, se determinó el monto total del honorario correspondiente a la defensa de esa parte, cuya cuantía excedía el mínimo legal, tal como fuera puesto de manifiesto en la sentencia recurrida, y se lo distribuyó conforme lo establecido por el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480. En otras palabras, la regulación practicada en la sentencia atacada, surge razonable y ajustada a derecho.” (DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ. - CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02)

Por ello

RESUELVO:

I. HACER LUGAR a la demanda promovida por **FLORES KATIA VANESA**, DNI N° 32.601.701 en contra de **BULACIO FELIX HUMBERTO.** En consecuencia, se condena a éste último al pago de la suma total de **$ 3.604.437,03 (PESOS TRES MILLONES SEISCIENTOS CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE CON TRES CENTAVOS),** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, días del mes e integración mes de despido y sac sobre integración mes despido, vacaciones y SAC proporcionales 2019, diferencias salariales, y art. 178 LCT; sumas estas que deberán hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario a la orden del éste Juzgado bajo apercibimiento de ley. Se absuelve al demandado del pago de los rubros: vacaciones proporcionales año 2018 y sac sobre vacaciones; asimismo las multas arts. 1 y 2 ley 25323, y multa art. 80 LCT;. Asimismo, condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez (10) días proceda a confeccionar y entregar de la certificación de servicios, y remuneraciones y del certificado de trabajo del actor (art. 80 de la LCT) cuyos datos reflejen las reales características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

II. COSTAS: conforme son consideradas.

III. HONORARIOS: Al letrado ANTONIO JOSÉ GIMÉNEZ, la suma de $105.730 (pesos ciento cinco mil setecientos treinta); al letrado MARTIN BRISEÑO, la suma de $192.237 (pesos ciento noventa y dos mil doscientos treinta y siete); y a la letrada ROCÍO DEL VALLE SOSA, la suma de $595.934 (pesos quinientos noventa y cinco mil novecientos treinta y cuatro), conforme a lo considerado.

IV. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán, a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del Art. 44 de la ley 25.345, y atento a que se decidió que el contrato de trabajo de la parte actora no se encontraba registrado.

V. PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6.204).

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Ante mi

Actuación firmada en fecha 27/08/2025

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

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