Expediente: **1166/20**
Carátula: **GORDILLO MIRIAM ELIZABETH C/ SARMIENTO MARIA ELISA Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **21/12/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20165419848 - CANNATA, ANTONIO-DEMANDADO
20165419848 - SARMIENTO, MARIA ELISA-DEMANDADO
20165419848 - CANNATA SARMIENTO, MARIA GUADALUPE-HEREDERO DEL DEMANDADO
20165419848 - CANNATA SARMIENTO, ANTONIO-HEREDERO DEL DEMANDADO
20165419848 - CANNATA SARMIENTO, MARIA EUGENIA-HEREDERO DEL DEMANDADO
20165419848 - CANNATA SARMIENTO, MARIA ELISA-HEREDERO DEL DEMANDADO
90000000000 - GORDILLO, MIRIAM ELIZABETH-ACTOR

JUICIO: GORDILLO MIRIAM ELIZABETH c/ SARMIENTO MARIA ELISA Y OTRO s/ COBRO DE PESOS

San Miguel de Tucumán, diciembre del 2023.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "GORDILLO MIRIAM ELIZABETH c/ SARMIENTO MARIA ELISA Y OTRO s/ COBRO DE PESOS" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: 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 y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/1PUlXdnb7f6m9ErYykSoEzHWJ5WtRgtqR/view?usp=share_link. y el siguiente código QR:

Asimismo, se pone en conocimiento que el archivo adjunto en formato .pdf incluye un índice de la sentencia con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

-RESULTA

-CONSIDERANDO

1. Admitido.

1.A. Hechos.

1.B. Documentación.

2. Controvertido.

2.1. Primera cuestión: duración de la jornada de trabajo y fecha de ingreso

2.2. Segunda cuestión: fecha y causal de extinción de la relación,

2.3. Tercera cuestión: responsabilidad del codemandado Cannata,

2.4. Cuarta cuestión: rubros reclamados

2.5. Quinta cuestión: interés aplicable y planilla de capital de condena,

2.6. Sexta cuestión: costas y honorarios.

-RESUELVO

RESULTA

Por presentación de fecha 21/10/20 se apersonó el letrado Augusto César de Gregorio, en representación de Miriam Elizabeth Gordillo, e interpuso demanda contra María Elisa Sarmiento, DNI n°. 11.476.738 y Antonio Cannata, DNI n°. 13.725.067, pretendiendo el pago de la suma de pesos en razón de las indemnizaciones derivadas de la extinción de la relación de trabajo que afirmó los vinculó.

La demanda sostuvo que la accionante ingresó a trabajar bajo dependencia de los demandados en mayo de 2014, que su categoría profesional fue de empleada doméstica con tareas generales y domésticas, percibiendo una remuneración de $7.200, cuando devengó una remuneración de $8.670 de acuerdo con el CCT que rige la actividad específica. Indicó que trabajó en jornadas de 2 horas y media de lunes a sábado, en un total de 60 horas al mes.

En cuanto al distracto, el escrito de interposición de la acción detalló que existió un intercambio de correspondencia entre la parte actora y la accionada, que sus reclamos no fueron oídos y que debió iniciar la presente causa para asegurar sus derechos patrimoniales comprometidos.

Finalmente indicó la prueba documental acompañada, calculó 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 02/03/21 se apersonó Maria Elisa Sarmiento, DNI n°. 11.474.738, con el patrocinio letrado de Dante Aldo Sarmiento, y contestó la demanda interpuesta en su contra.

Luego de una negativa ritual, general y pormenorizada de los hechos afirmados en la demanda, el responde reconoció la existencia de relación laboral con la accionante, y que siempre existió fiel cumplimiento de las obligaciones que imponen el marco normativo. En tal sentido explicó que el 01/10/15 la accionante ingresó a trabajar en su hogar, cumpliento tareas de personal de casas particulares, según el convenio de la actividad, dedicando sus tareas a la limpieza del hogar en el horario de 7.00 a 9.00 horas de lunes a sábado, en un total de 12 horas semanales. Indicó que el lugar de prestación de servicios fue el domicilio ubicado en calle Las Heras 395, y que la mejor remuneración que abonó fue la del mes de septiembre de 2002 por la suma de $9.021,25.

En cuanto al distracto, afirmó que existió un extenso intercambio epistolar con la accionante, que consideró falsamente la existencia de un despido verbal que nunca se concretó. Precisó que, de los textos remitidos por la accionante, surge que consideró la existencia de un despido verbal y dio por sentado que el vínculo estaba extinto por decisión de la accionante, cuando esto nunca ocurrió. Replicó el intercambio ocurrido y concluyó que la relación se extinguió por pérdida de confianza. Finalmente, impugnó la planilla de rubros reclamados, indicó la prueba documental acompañada y solicitó que oportunamente se rechace la demanda con imposición de costas a la accionante.

También por presentación de fecha 02/03/21 Antonio Cannata, DNI n°. 13.725.067, se apersonó, y con el patrocinio del letrado Dante Sarmiento contestó la demanda interpuesta en su contra. El responde esgrimió como defensa la excepción de falta de acción, y señaló que la relación de trabajo se desarrolló entre la accionante y su esposa. Seguidamente, de forma supletoria, contestó demanda negando pormenorizadamente los hechos afirmados por la accionante al interponer demanda. y ejerciendo una defensa similar a la del responde de la accionada Sarmiento. Finalmente

impugnó la planilla acompañada con la demanda, indicó la prueba documental acompañada y solicitó que oportunamente se rechace la demanda con imposición de costas a la accionante.

Por decreto del 21/04/21 se ordenó la apertura a prueba de la causa al solo efecto de su ofrecimiento.

Conforme consta en el acta de fecha 19/04/22 no fue posible para las partes arribar a un acuerdo conciliatorio, razón por la que se difirió el inicio del plazo de producción de pruebas para el 21/04/22.

En fecha 13/10/22 Secretaría Actuaria informó que la parte actora ofreció cuatro cuadernos de prueba: A1) Instrumental: rechazada, A2) Informativa: rechazada, A3) Testimonial: rechazada, A4) Pericial contable: rechazada. Así mismo, informó que la parte demandada ofreció cinco cuadernos de prueba: D1) Documental/constancias de autos: producida, D2) Informativa: producida, D3) Informativa: producida, D4) Informativa: no producida, D5) Informativa: producida. Además, indicó que la codemandada ofreció un cuaderno de prueba: CD1) informativa: no producida.

Por presentación de fecha 17/08/23 alegó la demandada Sarmiento.

Por decreto del 09/10/23 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 de trabajo entre la accionante y la codemandada Sarmiento desde el 01/10/15, el cumplimiento de tareas como personal auxiliar de casas particulares y la prestación de servicios en el inmueble ubicado en calle Las Heras 395.

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 accionante, demandada y codemandada reconocieron la autenticidad de las copias del intercambio epistolar acompañado.

En cuanto a la instrumental agregada por la parte accionada, la parte actora nada dijo , razón por la cual considero tácitamente reconocida la documental acompañada con los escritos de responde.

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)** duración de la jornada de trabajo y fecha de ingreso, **2)** fecha y causal de extinción de la relación, **3)** responsabilidad del codemandado Cannata, **4)** rubros reclamados, **5)** interés aplicable y planilla de capital de condena, **6)** 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).

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los actuales arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 y concordantes del CPCC, Ley 9531, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

PRIMERA CUESTIÓN: duración de la jornada de trabajo y fecha de ingreso.

La parte actora sostuvo haberse desempeñado en jornadas de 2 horas y media de lunes a sábado, en un total de 60 horas al mes, desde el mes de mayo del 2014 . La accionada Sarmiento sostuvo que la actora trabajó en jornadas que se extendían de 7.00 a 9.00 horas de lunes a sábado, en un total de 12 horas semanales, desde el 01/10/15 . A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1.- En el ámbito del servicio doméstico en Argentina, la forma de calcular el salario depende de la cantidad de horas trabajadas semanalmente por el empleado. Según la resolución 1/2020 de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, si una trabajadora presta servicios hasta 23 horas por semana para un mismo empleador, su remuneración se calcula en función del valor hora especificado en la escala salarial. Por ejemplo, para una empleada de categoría quinta realizando tareas generales sin retiro, si trabaja 4 horas semanales, se multiplica la cantidad de horas trabajadas por el valor hora correspondiente, resultando en un salario semanal determinado.

En cambio, para trabajadoras que laboran 24 horas o más a la semana, el cálculo del salario se realiza de manera proporcional a las horas trabajadas, pero tomando como referencia el monto mensual establecido para una jornada completa de 48 horas semanales. Por ejemplo, para una trabajadora de la misma categoría que trabaje 24 horas semanales, se divide el monto mensual total por 48 (el total de horas de una jornada completa) y se multiplica por 24 (las horas efectivamente trabajadas), obteniendo así el salario mensual a pagar. Este cálculo se ajusta proporcionalmente para diferentes números de horas trabajadas, siempre considerando las 48 horas como referencia para una jornada completa.

Además, es importante tener en cuenta los adicionales por zona y antigüedad, que se suman al salario calculado si corresponden. Estos criterios garantizan que la remuneración de los trabajadores de casas particulares sea equitativa y proporcional al tiempo de trabajo dedicado, respetando los límites máximos de la jornada laboral establecidos por la ley.

2.- En el ámbito del derecho laboral, el abordaje de la prueba sobre la fecha de ingreso y la jornada de trabajo es crucial para determinar derechos y obligaciones de las partes. Respecto a la fecha de ingreso, cuando se debate sobre una posdatación, es decir, un registro tardío del inicio efectivo de la relación laboral, la prueba testimonial cobra una relevancia especial. En este sentido, la Cámara de Apelación del Trabajo local resolvió que "*la prueba de testigos es de gran importancia a los fines de esclarecer la situación", y que "la valoración y la pertinencia de las pruebas debe ser realizada en este contexto*" (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, Sentencia N° 221, Fecha 17/12/2021). Este enfoque se alinea con el principio protectorio del derecho laboral, que busca equilibrar las asimetrías en las relaciones laborales, y la sana crítica racional para evaluar la credibilidad y relevancia de los testimonios.

En cuanto a la determinación de la jornada de trabajo, especialmente en situaciones en las que se alega la existencia de jornadas reducidas, se plantea una dinámica diferente en la carga probatoria.

A menudo, los documentos unilaterales del empleador, como los recibos de sueldo, no son suficientes para establecer la extensión exacta de la jornada laboral. Aquí, se aplica el principio de que la jornada completa es la norma, salvo prueba en contrario. La Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, en este contexto, señaló: "*es menester destacar que frente a los hechos que no se han podido demostrar acabadamente a lo largo del proceso, las consecuencias desfavorables del remanente dudoso deben ser imputados a la parte que, estando en mejores condiciones técnicas o fácticas para esclarecerlos omitió hacerlo*" (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, Sentencia N° 167, Fecha 29/09/2021). Este razonamiento implica que, en ausencia de

prueba contundente de una jornada reducida, se presume una jornada completa.

Respecto a las trabajadoras de casas particulares, se debe tener en cuenta una regulación especial referente a la modalidad de la jornada de trabajo. Como se mencionó anteriormente, la distinción entre el cálculo del salario en base al valor hora o al monto mensual depende de la cantidad de horas trabajadas semanalmente. Esto implica una atención particular en la prueba de la jornada laboral en este sector, considerando la normativa específica que regula estas relaciones laborales.

Además, es importante reconocer que tanto para la fecha de ingreso como para la jornada de trabajo, la valoración de las pruebas debe hacerse considerando las particularidades de las relaciones laborales, aplicando principios jurídicos clave y teniendo en cuenta la distribución adecuada de la carga probatoria según las capacidades y posiciones de las partes involucradas.

3.-En la causa analizada, es relevante destacar la ausencia de pruebas presentadas por la parte actora para sustentar sus alegatos sobre la duración de la jornada laboral y la fecha de ingreso. Esta omisión resulta crítica, ya que la demostración de los hechos invocados en un litigio laboral depende sustancialmente de la presentación de pruebas pertinentes y convincentes en el momento procesal oportuno. La parte actora, en este caso, no ha cumplido con esta carga probatoria esencial.

Ante esta carencia de evidencia que respalde las afirmaciones del actor, el tribunal debe basar su juicio en las circunstancias de hecho reconocidas por la parte demandada. En el ámbito del derecho laboral, cuando una de las partes no logra probar sus alegatos, el juez o tribunal habitualmente considera los hechos admitidos o demostrados por la contraparte. Esto es especialmente relevante en casos donde no hay otros medios probatorios que contrarresten o pongan en duda la versión de los hechos presentada por la parte demandada.

Además, es importante resaltar que la parte actora no presentó ninguna prueba que desacredite la fecha de ingreso registrada ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). La fecha de ingreso registrada en los documentos oficiales de la AFIP constituye una evidencia significativa y, en ausencia de pruebas contrarias, se considera como un indicio fiable del inicio de la relación laboral. Por lo tanto, se acepta como válida la fecha de ingreso del 01/10/15, que es la registrada ante la AFIP.

En consecuencia, dado que la parte actora no ha proporcionado pruebas que evidencien una fecha de inicio de la relación laboral distinta o una jornada laboral más extensa de lo alegado por la demandada, y no ha desacreditado la fecha de ingreso registrada en la AFIP, se considera acreditado que la relación laboral comenzó el 01/10/15. Asimismo, se acepta como válida la afirmación de la demandada respecto a que la jornada laboral del actor fue de 7.00 a 9.00 horas de lunes a sábado, lo que suma un total de 12 horas semanales. Estas conclusiones se basan en la premisa de que, en ausencia de prueba en contrario presentada por la parte actora, los hechos reconocidos por la demandada y los registros oficiales ante la AFIP se consideran como la versión fidedigna de los hechos controvertidos en el litigio.

SEGUNDA CUESTIÓN: fecha y causal de extinción de la relación

Controvierten los litigantes sobre la extinción de la relación laboral. La parte actora sostuvo que existió despido verbal el 12/09/20, seguido de un extenso intercambio epistolar. La parte accionada sostuvo que la relación se extinguió por pérdida de confianza en el dependiente, fruto de las circunstancias que emergieron durante el intercambio epistolar que inició la accionante el 15/09/20. A efectos de resolver este punto de la controversia considero necesario el siguiente razonamiento:

1.- En primer término cabe recordar que el despido es un acto no necesariamente formal, por el cual una de las partes decide unilateralmente finalizar el contrato de trabajo. Este carácter unilateral implica que no se requiere la aprobación de la otra parte. Además, es un acto receptivo, lo que significa que sus efectos solo se materializan una vez que la notificación llega a conocimiento del destinatario. Esta propiedad es tan crucial que, en casos de imputaciones recíprocas, la extinción del contrato se consolida con la primera comunicación rescisoria recibida. Así, se ha señalado: "En el caso de imputaciones recíprocas de las partes la extinción queda consolidada con la comunicación rescisoria que hubiera sido recibida en primer término..." (Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2005, t. IV, págs. 176/177).

El despido puede ser verbal o escrito, aunque el escrito es obligatorio para otorgar preaviso e invocar una causa específica. De cualquier forma, debe llegar al conocimiento del receptor para ser efectivo. En relación con esto, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán afirmó: *"Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento*" (CSJT, “Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros”, sent. N° 228, 10/04/2014).

En lo que respecta a la prueba de un despido verbal, como el alegado por la actora en este caso, tanto la doctrina como la jurisprudencia sostienen que quien lo invoca debe probarlo. En este contexto, Fernández Madrid señala que, aunque el despido verbal no requiere formalidad, su efectividad depende de que haya sido conocido por el trabajador. De igual manera, Sudera indica que quien alega un despido verbal asume la carga de demostrarlo, recomendando que, ante la negativa de suministrar tareas o permitir el ingreso al lugar de trabajo, se intimide al empleador para aclarar la situación laboral (Alejandro Sudera; LCT comentada; director Mario Ackerman; Rubinzal - Culzoni, 2 da. edición, 2017, tomo III, página 180).

En este marco, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán reconoció que un despido verbal puede tener efectos extintivos si está debidamente acreditado, salvo en los casos donde se invoque una causa específica, conforme lo establece el artículo 243 de la LCT (CSJT, in re “Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros”, sentencia del 22/12/2001).

Por tanto, aunque probar un despido verbal es complejo, la trabajadora debería haber intimado a su empleador para confirmar o rectificar el despido, o para clarificar su situación laboral, lo cual habría facilitado la construcción de pruebas del despido verbal (Cámara del Trabajo - Concepción - Sala 1, “Barrionuevo Ramón Alberto vs. Vipanju SRL (Red de Colores) s/ Cobro de Pesos”, sent. 251, 13/08/2018). En este sentido, tanto empleadores como trabajadores están obligados, en virtud del contrato, a actuar de buena fe y con espíritu de colaboración y solidaridad, tanto en la celebración, ejecución como en la

extinción de la relación laboral.

2.-De conformidad con la prueba documental acompañada, se produjo entre las partes el siguiente intercambio de correspondencia:

2.1.- El 15/09/20 la accionante remitió un telegrama con el siguiente contenido: ”*Habiendo sido despedida verbalmente por usted INTIMO que en el plazo de ley de cumplimiento con el art. 2 ley 25.323, bajo apercibimiento de lo allí dispuesto. Intimo además que proceda a registrar nuestra relación laboral - de conformidad con el art. 11 ley 24.013- desde mi real fecha de ingresos, es decir, desde el mes de mayo del 2014, bajo apercibimiento de lo normado en el art. 8 ley 24.013. Ingresé en la mencionada fecha y desde ese preciso momento cumplo tareas laborales de limpieza y tareas domésticas bajo sus órdenes y las de su esposo, el señor Antonio Cannata. Hasta el momento del despido verbal realizado por usted en fecha 12/09/2020, me desempeñaba en la vivienda sita en calle Las Heras n°. 395 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, en el horario laboral de lunes a sábado de 07.00 am a 09.30. am, es decir, durante dos horas y medias diarias, es decir, durante 15 horas semanale y 60 horas mensuales, percibiendo una remuneración mensual de $7.200, sin cubrirme dicho monto gastos de transporte y ,además se encuentra muy por debajo de lo establecido por el CCT que regula la actividad en específico. durante el tiempo que vengo desempeñándome bajo las circunstancias ut supra detalladas, jamás me entregó la libreta mencionada en el art. 16 de la ley 26.844(libreta de trabajo), no se me realizó ningún tipo de aportes a los organismos de la seguridad social, no se me entregó recibo de haberes, no tuve jamás obra social, ni estuve cubierta ante una eventual contingencia laboral por alguna ART (aseguradora de riesgos del trabajo), ni mucho menos por algún tipo de seguro particular. Intimo además que se me abone el mes de agosto del corriente año en curso y los días trabajados del mes de septiembre. Asimismo intimo a que se dé cabal cumplimiento con lo dispuesto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley n° 20.744, bajo apercibimiento de lo allí mencionado. Íntimo se me abonen las diferencias salariales, ya que el sueldo que percibo hasta el momento del despido verbal, se encuentra por debajo de lo dispuesto por las normas laborales aplicables al presente caso. Asi mismo por tener la relación laboral una duración en el tiempo de 6 años, 3 meses y 12 días, este año me correspondían 21 días de vacaciones pagas cosa que no se cumplió en lo absoluto, habiendome usted permitido únicamente 15 días. Cumplio en manifestarle que ademas de todos los rubros remuneratorios e indemnizatorios reclamados anteriormente, correspondería en este caso que me abone la doble indemnización, dado lo dispuesto por el Poder ejecutivo nacional mediante el DNU 528/2020, se prorrogó la llamada “Crisis Ocupacional”” dispuesta por el DNU n°. 34/19, y todo despido que sea dispuesto sin justa causa, deberá tener como consecuencia que se incrementen al doble las indemnizaciones previstas en los artículos 245 (indemnización por antiguedad), 232 (indemnización sustitutiva de preaviso) y 233 (integración del mes de despido) de la ley n°. 20.744 de Contrato de trabajo. Por último, sirovo en manifestar que remití idéntico telegrama obrero al organismo público (AFIP) correspondiente, dando cumplimiento con todos los requisitos legales de procedencia de la multa prevista en la ley nacional de empleo. Ante el silencio o negativa de su parte accionaré legalmente contra su persona y la de su esposo en tutela de mis derechos laborales y en resguardo de las sumas que me corresponde percibir en concepto de rubros remuneratorios e indemnizatorios reclamados oportunamente. Ante cualquier duda comunicarse con mi abogado patrocinante el Dr. Augusto César de Gregorio. Queda ud debidamente notificado e intimado.*”

2.1.- El 21/09/20 la accionada Sarmiento remitió una carta documento con el siguiente contenido: “ *Rechazo por falsa e improcedente vuestro telegrama de fecha 16 de septiembre de 2020 en todas y cada una de sus partes. Niego de manera definitiva que pueda reclamar la aplicación de la normativa contenida en el art. 2 de la ley 25.323; art. 11 de la ley 24.013; art. 8 ley 24.013, art. 16 ley 16.844, art. 80 Ley 20744; DNU 528/2020, DNU 34/2019 relacionado a un inexistente despido verbal invocado maliciosamente por Ud. Niego terminantemente que haya sido despedida de su trabajo de manera verbal ni bajo ninguna otra modalidad, circunstancia inexistente invocada de manera sagaz al solo y único fin de pretender justificar su voluntad extintiva y reclamar ilegítimamente de esa manera los conceptos indemnizatorios que reclama en el telegrama aludido. Por ello y de manera expresa y terminante intímole a que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hs de recibida la presente se apersone a otorgar caball cumplimiento con su debito laboral de efectiva prestación de servicios en mi domicilio particular en los horarios y días hábiles de lunes a sábados de 7 a 9 hs, todo bajo apercibimiento de considerar su actitud omisiva un incumplimiento de tal gravedad que no consienta la continuidad del vínculo laboral por su exclusiva culpa. Expreso asi mismo que existe de mi parte una manifiesta vocación de otorgar continuidad a la relación laboral que nos une a pesar de este intercambio postal dentro del marco normativo que rige la misma y con un trato personal digno y de respeto mutuo.*

Párrafo aparte, ante su sorpresivo reclamo por supuestas diferencias salariales conforme la escala respectiva o por diferencias horarias, le manifiesto que tales mínimas diferencias si existen, deben ser objeto de un acercamiento entre el empleador y su dependiente por ante la Secretaría de trabajo de la Provincia, organismo que garantizará el fiel cumplimiento de las pautas salariales, siempre con el pertinente asesoramiento letrado del Dr. De Gregorio o edel letrado que le provea el organismo administrativo. Por último, el reclamo por pasajes-viáticos de transporte- no registra motivo ni legal ni antecedentes de hecho que

lo justifique, como asi también el reclamo por días de vacaciones que fueron efectivamente otorgados en los tiempos que la normativa autoriza."

2.3.- En fecha 25/09/20 la actora remitió un telegrama con el siguiente contenido: *"Por la presente ratifico en todos y cada uno de sus términos el telegrama obrero remitido a usted en fecha 17/09/20, como así también rechazo su última carta documento carta documento, por ser la misma falaz, temeraria, maliciosa y no ajustarse en absolutamente nada a la realidad objetiva de los hechos. Asimismo intimo que en el perentorio plazo de 48hs de recibida la presente proceda a efectivizar todas y cada una de las peticiones formuladas en mi misiva anterior, bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y por tanto no ser posible la prosecución de la relación laboral que nos une, y considerarme despedida por su exclusiva culpa y bajo su responsabilidad, No obstante haberme intimado (en su carta documento), a fin que me presente en la vivienda sita en calle Las Heras n°. 395 (donde cumplía mis tareas habitualmente), y fui echada a los gritos y amenazas (de parte del Dr. Dante Sarmiento), no habiendo usted y su marido jamás dado la cara como hubiese correspondido. en caso de silencio no negativa de vuestra parte, ocurriré por ante la justicia laboral, a fin que usted proceda a efectivizarme el pago de todos y cada uno de los rubros remuneratorios e indemnizatorios que me corresponde. Queda usted debidamente notificada e intimidada"*

2.4.- En fecha 29/09/20 la accionada Sarmiento remitió una carta documento con el siguiente contenido: *"Ratifico rechazo telegrama de fecha 15 de septiembre y rechazo por temeraria, falsa e improcedente de vuestro telegrama de fecha 25 de septiembre de 2020 en todas y cada una de sus partes, Niego enfáticamente y de manera definitiva que pueda reclamar la aplicación de la normativa contenida en el art. 2 ley 25.323; art. 11 de ley 24.013; art. 8 ley 24.013., art 16 ley 26.844, art. 80 ley 20.744; DNU n° 528/2020, DNU 34/2019 relacionado a un inexistente despido verbal invocado maliciosamente por usted. Niego terminantemente que haya sido despedido de su trabajo de manera verbal ni bajo ninguna otra modalidad, circunstancia inexistente invocada de manera sagaz al solo y único fin de pretender justificar su voluntad extintiva y reclamar ilegítimamente de esa manera los conceptos indemnizatorios que detalla en el telegrama de fecha 15 de septiembre de 2020. Entonces, frente a su inicial intimación procedí a intimar fehacientemente a los efectos que se apersone a prestar sus habituales servicios en los días y horarios pertinentes de lunes a sábado de 7 a 9 hs bajo apercibimiento de ley y en ese sentido se despacho CD 447150026 en los términos indicados y con el agregado de una serie de conceptos conciliatorios y al solo y único fin de preservar el vínculo que nos une hasta el dia de la fecha. dicha intimación fue desechada desde el Correo Central el dia 21 de septiembre a hs. 12:04 y a pesar de tal intento ud. no se presentó a otorgar continuidad al vínculo laboral en ninguna oportunidad obedeciendo a su conducta al legítimo afán indemnizatorio. Ahora bien, la prueba más acabada de su enorme mentira surge del siguiente antecedente: la CD remitida por mi parte intimando al regreso fue recepcionada en su domicilio el dia 24 de septiembre a hs. 10:07 por Acosta, según consta en el historial de la pieza telegráfica que me fuera provisto por el Correo Argentino. De tal constancia se desprende su total mala fe y falacia de su versión, ya que queda en evidencia que el día 22 de septiembre en el horario de ingreso al trabajo Ud. aun no había sido notificada de mi intimación a reintegrarse a sus tareas por lo que su versión que se presentó el dia 22 de septiembre a prestar servicios y que fuera echada por el Dr. Dante Sarmiento se derrumba absolutamente ante las constancias expedidas por el correo oficial, lo que permite a esta parte concluir sin dudas alguna ante tamaña injuria a considerar imposible la prosecución del vínculo laboral por la perdida absoluta de confianza por lo que queda ud despedida con justa causa y por su exclusiva culpa. Haberes correspondientes al mes de agosto y días de septiembre, aguinaldo proporcional y vacaciones proporcionales a su disposición los que deberán ser retirados en un plazo de 48 hs de recepcionada la presente en el domicilio del remitente, bajo apercibimiento de vencido dicho plazo de ser depositados por ante la Autoridad Administrativa del trabajo junto a las demás documentación laboral que por ley corresponde. Queda ud. notificada. PD: El Dr. Dante Sarmiento se domicilia con su grupo familiar en la localidad de Yerba Buena en calle Rubén Dario y Lamadrid, por lo que invocar su presencia asume una falsedad inusitada. Queda ud. debidamente notificada."*

3.- En el contexto de la presente causa, la parte actora alegó la existencia de un despido verbal, un hecho que, a pesar de ser invocado, no fue debidamente acreditado en términos probatorios. Este aspecto es crucial, dado que la carga de la prueba recae en quien alega un despido de esta naturaleza. Sin embargo, lo más relevante en este caso es que, en su escrito de demanda, la actora detalló ciertas circunstancias que sugieren la falta de efectividad de dicho acto de despido.

Según la accionante, el despido verbal fue llevado a cabo por el abogado de la parte demandada, el Dr. Dante Sarmiento. En su demanda, la actora explica detalladamente esta situación. Textualmente, señala: "*Asimismo debo aclarar que el hecho que el abogado Dante Sarmiento tenga domicilio en la jurisdicción de Yerba Buena - tal como lo indicó oportunamente por carta documento-, o obsta a hecho mismo que haya sido él quien me despidió verbalmente, alegando como justa causa una situación*

*delictual inexistente, ya que en dicha oportunidad se me acusó de haber sustraído efectos personales que pertenecían a los miembros de la familia que habitaban dicha morada. No se puede soslayar S.S. que la acusación ut supra mencionada no se encuentra acreditada- ni se podrá acreditar a futuro-, dado que no solo fue una excusa para correrme en ese momento, sino que no existen elementos probatorio fehacientes que así lo indiquen, puedo que ninguno de los demandados realizó la denuncia formal pertinente en sede policial ni judicia*l".

Este relato de la actora pone en tela de juicio la validez del despido verbal, especialmente por la eventual falta de legitimación del letrado patrocinante Dante Sarmiento para extinguir verbalmente la relación laboral.

4.- Ahora bien, frente a la falta de efectividad del despido verbal por al ausencia de demostración y bajo la sospecha de falta de legitimidad del acto, corresponde en esta instancia analizar los hechos afirmados por la demandada respecto al modo en el que se extinguió el vínculo.

En este sentido la accionada invocó como causal de extinción la pérdida de confianza en el dependiente. Al profundizar en el análisis del despido por pérdida de confianza, invocado por la parte accionada en este caso, es importante destacar una perspectiva jurisprudencial reciente. Se ha establecido que en el derecho laboral, la pérdida de confianza no constituye un motivo autónomo para el despido. Según la Ley de Contrato de Trabajo (art. 243), el despido debe basarse en incumplimientos objetivos del trabajador que sean tan graves que hagan imposible continuar la relación laboral. Como lo indica un fallo relevante: "la extinción de la relación laboral aduciendo como motivo la pérdida de confianza nada significa por sí mismo sino que es necesario evidenciar que esa pérdida de confianza puede objetivarse" (CNTrab, sala II, "F., P. J. c. Volkswagen Argentina SA s/ Despido", sentencia del 26/11/2015, La Ley 2016-C, 399).

Por lo tanto, para que un despido directo con causa sea válido, la injuria imputada al trabajador debe ser específica, actual y objetivamente demostrable. La causal de pérdida de confianza no puede basarse meramente en percepciones subjetivas, sino en conductas objetivas del trabajador que sean susceptibles de prueba. La tarea judicial implica entonces analizar y verificar la real configuración de la conducta y determinar su relevancia para justificar la ruptura del vínculo laboral.

En línea con lo anterior, un caso jurisprudencial ilustra cuando el despido bajo la causal de pérdida de confianza resultó ser injustificado, ya que el empleador no probó las alegadas irregularidades atribuidas al trabajador (CNTrab. Sala I, 5/2/15, DT 2015). Además, es esencial que la injuria atribuida al trabajador, además de ser individualizable y probatoria, sea de tal gravedad que agote la capacidad de coacción del empleador, siendo el despido la última alternativa viable tras haberse agotado otros medios coercitivos.

En este contexto, una sentencia reciente ha enfatizado que la gravedad del hecho imputado al trabajador y su adecuada demostración determinan la proporcionalidad del despido, considerando la potencial repetición de conductas similares en el futuro por parte del empleado. Esto se alinea con la necesidad del empleador de demostrar la correspondencia entre la medida tomada y la falta cometida por el trabajador, tal como lo exige el art. 67 de la LCT (Cámara Del Trabajo - Sala 2 - Expte: 1544/17 - Nro. Sent: 110 - Fecha 01/07/2022).

Por lo tanto, corresponde analizar la prueba producida para determinar si la conducta atribuida a la trabajadora existió, y luego, si esta conducta reviste de la entidad suficiente para justificar la extinción del vínculo por pérdida de confianza.

4.1.- En cuanto a la constatación de la circunstancia objetiva imputada por la accionada fue la siguiente: falsedad de la afirmación de haberse presentado a trabajar el 22/09/20, debido a que la intimación a presentarse a cumplir tareas recién se perfeccionó el 24/09/20.

Del informe del Correo Argentino surge que la intimación a presentarse a prestar tareas fue impuesta el 21/09/20 y entregada el 22/09/20 a horas 10.07., es decir que no es cierto que la comunicación se haya perfeccionado el 24/09/20, sino que esto ocurrió el 22/09/20.

No obstante esto, teniendo en cuenta lo resuelto en la primera cuestión respecto de la jornada de trabajo, el día 22/09/20 el horario de trabajo ya había concluido al momento de recibir la comunicación a horas 10.07 am. Consecuentemente, aunque no es cierto que la comunicación fue recibida con posterioridad al 22 de septiembre; si es cierto que al momento de inicio del horario de trabajo de esa fecha la trabajadora aún no había sido intimada a presentarse a trabajar.

Bajo estas circunstancias, especialmente teniendo en cuenta los términos de la intimación de la trabajadora de fecha 15/09/20, no existían motivos de quien consideraba que había sido despedida verbalmente el 12/09/20 para presentarse en el domicilio de su empleadora en horario laboral el 22/09/20 antes de haber recibido la respuesta a la intimación que cursó.

Frente a esta prueba, a la cual considero indiciaria de dificultades fácticas en la versión de los hechos de la parte actora, advierto la absoluta ausencia de tácticas para demostrar la falsedad de los hechos de la demandada, como también para acreditar la propia versión de los hechos de la accionante al respecto.

Así, el panorama demostrativo me inclina a entender que, aunque la notificación no se produjo en los plazos que sostuvo la demandada, sí ocurrió en tiempos que hacen perder verosimilitud a los hechos narrados por la accionante.

4.2.- En lo que respecta a la apreciación subjetiva del indicio observado, considero que, en el contexto de la disputa entre las partes en el momento de la notificación, si se cuestiona la obligatoriedad de presentarse a trabajar, la alegación de la actora de haber acudido al trabajo bajo circunstancias cuestionables constituye una falta grave. En otras palabras, desde la perspectiva de la actora en la correspondencia, la duda sobre la veracidad de su afirmación de haber ido a trabajar antes de recibir la carta documento que la instaba a reincorporarse sugiere una actuación de mala fe por parte de la trabajadora. Por tanto, juzgo que el despido efectuado por la parte demandada es procedente.

5.- Por tanto, llego a la conclusión de que los hechos aseverados y probados de manera indiciaria representan una violación grave al principio de buena fe, tal como lo estipula el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este artículo establece que las partes deben actuar de buena fe y adecuar su comportamiento a lo que corresponde a un buen empleador y a un buen trabajador, tanto en la celebración, ejecución o finalización del contrato o de la relación laboral. No hay dudas de que la mala conducta del trabajador constituye una injuria grave, generando incertidumbre sobre su intención de mantener el vínculo laboral y, por lo tanto, afecta directamente al principio estipulado en el art. 10 de la LCT. Dado que este acto conduce a una pérdida de confianza en el trabajador, la cual está suficientemente probada en el contexto de escasa evidencia en la causa y, sobre todo,

demostrada su gravedad, impide la continuidad de la relación laboral.

En consecuencia, estimo que la medida adoptada por el empleador es proporcional a la seriedad de la conducta del empleado, y por ende, justifica el despido directo del 29/09/20. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: responsabilidad del codemandado Cannata

La acción se dirigió contra Samiento y Cannata, y afirmó que la trabajadora laboró bajo la dirección de ambos. El escrito de responde de Sarmiento reconoció la existencia de relación laboral con la actora. El escrito de responde de Cannata negó la existencia de relación jurídica con la actora con anterioridad al juicio, interpuso excepción de falta de legitimación pasiva, e indicó que la contratación

con la demandante fue un contrato realizado exclusivamente por su esposa. A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1.- El artículo 23 de la LCT postula que si se evidencia la prestación de servicios, se asume la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario. No obstante, esta regulación ha generado debates doctrinales y jurisprudenciales sobre la naturaleza del servicio requerido para activar esta presunción. Por un lado, hay quienes consideran suficiente demostrar un servicio personal. Por otro, autores como Justo López y Vázquez Vialard sostienen que se debe evidenciar una prestación "bajo dependencia", contextualizada dentro del derecho laboral. En este sentido, aquel que afirme un hecho laboral no manifiesto y refutado debe soportar la carga probatoria. Una interpretación más extensa sugiere que cualquier prestación personal tiene carácter laboral a menos que se demuestre lo contrario. Vázquez Vialard critica esta postura, señalando que solo mostrar un servicio no debería concluir en su naturaleza laboral de forma automática, ya que esto podría desembocar en injusticias, argumentando que la LCT busca proteger al empleado en "relación de dependencia".

2.- La Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha delineado que el mencionado artículo 23 de la LCT distingue dos escenarios que otorgan a la presunción una connotación particular y la prueba para refutarla. En primer lugar, cuando se desmiente una relación laboral, y el actor demuestra actos que evocan dicha relación, se presume contractualidad laboral. Sin embargo, la naturaleza del vínculo dependerá de los actos probados. De esta forma, es crucial no solo evidenciar la prestación sino su naturaleza dependiente. En segundo lugar, en contextos de simulación o fraude laboral, si se evidencia la verdadera situación, se considerará trabajo en relación de dependencia, sugiriendo contractualidad laboral, a menos que el proveedor del servicio sea independiente. En relación a esto, la Corte acentúa que la prestación que desencadena la presunción es aquella bajo dependencia ajena, y la carga probatoria de esta subordinación no cambia por la presunción; es decir, probar un servicio no implica que automáticamente se deba considerar laboral.

3.- En la causa, la codemandada Cannata sostuvo que la contratación ocurrió entre la parte actora y la accionada Sarmiento. Frente a esta afirmación, la parte actora no aportó ningún tipo de prueba que evidencie la prestación de servicios dependientes en favor de este accionado. Más aún, aunque la presentación inicial de este juicio remite a las misivas intercambiadas entre las partes con anterioridad al proceso para completar los argumentos de su petición; de las copias del intercambio no surge fundamento alguno que sustente la responsabilidad del accionado Cannata.

4.- Conforme a lo expuesto en los puntos precedentes, y teniendo en cuenta que la parte actora no ha articulado argumentos convincentes para establecer la responsabilidad laboral de Cannata, además de no haber aportado prueba alguna que demuestre la existencia de una prestación de servicios dependientes en su favor, se procede a admitir la excepción de falta de legitimación pasiva interpuesta por el codemandado Cannata. En consecuencia, se rechaza la demanda en lo que respecta a él. Esta decisión se funda en el principio de carga probatoria, donde es imperativo para la parte actora demostrar la existencia del vínculo laboral alegado y, en ausencia de tal prueba, prevalece la posición del demandado. La falta de evidencia concreta que vincule a Cannata con una relación laboral con la actora, respalda la conclusión de que no se ha establecido una base fáctica y jurídica suficiente para imputar responsabilidad en el marco del conflicto laboral planteado.

CUARTA CUESTIÓN: rubros reclamados

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, 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 01/10/15, se extinguió el 29/09/20 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 con retiro para tareas generales, con 12 horas semanales y con una base remunerativa de $7.514,00 hora

1.- Rubros derivados del contrato de trabajo:

1.1.- Haberes del mes de despido y haberes del mes de agosto 2020:atento a lo resuelto en la segunda cuestión y no existiendo constancia de pago de los montos referidos, habiéndo transcurrido los plazos de los arts. 126 y 128 de la LCT, corresponde condenar a su pago. Asi lo declaro.

1.2.- Diferencias salariales: teniendo en cuenta que en el reclamo no se expresó cual fue el monto percibido, aquel que se debía percibir, ni tampoco el período temporal reclamado, corresponde rechazar el rubro reclamado por imprecisiones en la petición. Asi lo declaro.

2.- Rubros indemnizatorios y sancionatorios (indemnización por antiguedad, indemnización sustitutiva de preaviso, multa art. 80 LCT, multa art. 1 ley 25.323 y DNU 34/19: de conformidad a lo tratado en la segunda cuestión, la ausencia de responsabilidad de la parte accionada respecto de la disolución del vínculo implica que el supuesto fáctico de todos estos reclamos no se encuentra demostrado. Consecuentemente, resulta un dispendio jurisdiccional innecesario analizar uno a uno cada uno de estos rubros, motivo por el cual se rechaza a todos en su conjunto. Asi lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: interés aplicable y planilla de capital de condena

1.- Interés: 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 210,33% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 292,54**%**.

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 **19/12/2023**, 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 de capital de condena:

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 144,50 x 2 x 25)$ 7.225,00

2- Haberes de Agosto 2020

($ 144,50 x 2 x 26)$ 7.514,00

Total Rubro 1 y 2 en $$ 14.739,00

Intereses Tasa Pasiva a partir del 05/10/2020 al 19/12/2023 311,22%$ 45.870,57

Total Rubros 1 a 2 actualizado$ 60.609,57

SEXTA CUESTIÓN: interés aplicable y planilla de capital de condena

1.- Costas**:** En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta el rechazo de los rubros diferencias salariales indemnización por antiguedad, indemnización sustitutiva de preaviso, multa art. 80 LCT, multa art. 1 ley 25.323 y DNU 34/19, 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 90% de las propias con más el 10% de las generadas por la parte actora y a esta/s última/s el 90% de las propias** conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

2.- Honorarios: 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. 2** de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la demanda actualizado con una reducción al **30%,** el que según planilla precedente resulta al **31/10/23** la suma de base de $389.354,49 (trescientos ochenta y nueve mil trescientos cincuenta y cuatro pesos con cuarenta y nueve 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 Augusto César de Gregorio, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante una etapa del proceso principal, la suma de $20.116,65 (veinte mil ciento dieciséis pesos con sesenta y cinco centavos) (base x 10% más 55% por el doble carácter). Sin perjuicio del calculo previamente realizado, advierto que la suma regulada resulta inferior al monto mínimo establecido para la consulta escrita por el Colegio de Abogados de Tucumán, razón por la cual corresponde elevar el monto de honorarios hasta la suma de $180.000 (ciento ochenta mil pesos)

2.2.- Al letrado Dante Sarmiento por su actuación como patrocinante por el demandado Antonio Cannata, durante las dos etapas del proceso la suma de $31.148,36 (treinta y un mil ciento cuarenta y ocho pesos con treinta y seis centavos) (base x12 %). Sin perjuicio del calculo previamente realizado, advierto que la suma regulada resulta inferior al monto mínimo establecido para la consulta escrita por el Colegio de Abogados de Tucumán, razón por la cual corresponde elevar el monto de honorarios hasta la suma de $180.000

(ciento ochenta mil pesos)

2.3.- Al letrado Dante Sarmiento por su actuación como patrocinante de la demandada María Elisa Sarmiento, durante las tres etapas del proceso la suma de $46.722,54 (cuarenta y seis mil setecientos veintidós pesos con cincuenta y cuatro centavos) (base x12 %). Sin perjuicio del calculo

previamente realizado, advierto que la suma regulada resulta inferior al monto mínimo establecido para la consulta escrita por el Colegio de Abogados de Tucumán, razón por la cual corresponde elevar el monto de honorarios hasta la suma de $180.000 (ciento ochenta mil pesos)

De conformidad con lo previamente tratado,

RESUELVO

1.- **ADMITIR** la excepción de falta de legitimación pasiva interpuesta por Alfredo Cannata, DNI n°. 13.725.067 conforme lo tratado.

2.- **ADMITIR PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por Miriam Elizabeth Gordillo, contra María Elisa Sarmiento, DNI n°. 11.476.738, en consecuencia **CONDENAR** a la accionada al pago de $60.609,57 (sesenta mil seiscientos nueve pesos con cincuenta y siete centavos) en concepto de haberes del mes de despido y haberes del mes de agosto 2020. Asi mismo, **ABSOLVER** a la accionada de lo reclamado en concepto de diferencias salariales, indemnización por antiguedad, indemnización sustitutiva de preaviso, multa art. 80 LCT, multa art. 1 ley 25.323 y DNU 34/19 conforme lo considerado.

3. Costas: en las proporciones consideradas.

4. Honorarios: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

4.1.- Al letrado César Augusto de Gregorio por su actuación por la actora $180.00 (ciento ochenta mil pesos)

4.2.- Al letrado Dante Sarmiento por su actuación como patrocinante de Antonio Cannata $180.00 (ciento ochenta mil pesos)

4.3.- Al letrado Dante Sarmiento por su actuación como patrocinante de Maria elisa Sarmiento $180.00 (ciento ochenta mil pesos)

5. Planilla fiscal: Disponer que por Secretaría Actuaria se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

6. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

7. Procédase por Secretaría Actuaria a exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.FJO

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 20/12/2023

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.