

Expediente: **1594/21**

Carátula: **RAMOS CLAUDIA ROXANA C/ ZOTTOLA MARÍA JOSEFA, ZOTTOLA MARCOS ANTONIO Y MARTINI MYRIAM ANTONIA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2**

Tipo Actuación: **INTERLOCUTORIAS (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**

Fecha Depósito: **05/04/2025 - 00:00**

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

27252120136 - RAMOS, CLAUDIA ROXANA-ACTOR

23224149239 - ROBLES, PEDRO PABLO-PERITO CALIGRAFO

20324933337 - MARTINI, MYRIAM ANTONIA-DEMANDADO

90000000000 - ZOTTOLA, MARIA JOSEFA-HEREDERO DEL DEMANDADO

90000000000 - ZOTTOLA, MARCOS ANTONIO-HEREDERO DEL DEMANDADO

27252120136 - RASGUIDO, VANESA CRISTINA-POR DERECHO PROPIO

20324933337 - TOSI, LUCIO-POR DERECHO PROPIO

90000000000 - SANTILLAN, JUAN RODOLFO-PERITO CONTADOR

20324933337 - ZOTTOLA, MARCOS ANTONIO-DEMANDADO

20324933337 - ZOTTOLA, MARÍA JOSEFA-DEMANDADO

## PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 1594/21



H103225603138

**JUICIO: " RAMOS CLAUDIA ROXANA c/ ZOTTOLA MARÍA JOSEFA, ZOTTOLA MARCOS ANTONIO Y MARTINI MYRIAM ANTONIA s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 1594/21**

**San Miguel de Tucumán, abril de 2025.**

### AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada –María Josefa Zottola y Marcos Antonio Zottola- en el carácter de herederos de Juan Antonio Zóttola y Myriam Antonia Martini, mediante presentación de fecha 22/04/2024, en contra de la Sentencia N° 225 de fecha 19/04/2024 dictada por el Juzgado del Trabajo de primera instancia de la VIIª nominación, y que tramita por ante la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N° 3, del que

### RESULTA:

La sentencia definitiva dictada por el Juzgado del Trabajo el 19/04/2024, la que fue apelada por la parte demandada en fecha 22/04/2024.

El recurso de apelación fue concedido mediante providencia del 25/10/2024.

Expresó agravios la parte accionada en fecha 31/10/2024, los que fueron contestados por la parte actora en fecha 11/11/2024.

Elevada la causa y notificada la integración del tribunal interviniente en la presente, se llamaron los autos a despacho para resolver mediante providencia digital firmada en fecha 18/12/2024, la que notificada y firme dejó la causa en estado de ser resuelta, y

## CONSIDERANDO:

### VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN M. DIAZ CRITELLI:

Que el recurso de apelación deducido por la parte demandada cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por ley.

Que el art. 127 del citado digesto ritual establece que la expresión de agravios realizada por el apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, por lo que cabe precisarlos.

Es por lo expuesto que la revisión a efectuarse de la sentencia recurrida debe realizarse con los límites establecidos por el art. 127 del CPL, es decir, dentro del marco propuesto en los agravios, pues solo de allí pueden surgir los elementos que ameriten revocar o modificar la resolución judicial dictada por el Juez de primera instancia, sin que sea posible en esta instancia analizar la sentencia atacada más allá de los puntos propuestos en los agravios.

La **sentencia impugnada** resolvió hacer lugar de modo parcial a la demanda instaurada por la Sra. Claudia Roxana Ramos en contra de María Josefa Zottola y Marcos Antonio Zottola, en el carácter de herederos de los causantes Juan Antonio Zóttola y Myriam Antonia Martini, y por ello los condenó al pago de una suma de dinero en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones proporcionales no gozadas 2021, vacaciones 2020, SAC proporcional 2° semestre 2020 y 1° semestre 2021, diferencias salariales y sueldos adeudados desde abril 2020 hasta febrero 2021, art. 2 de la Ley 25.323, Decreto 39/2021, dentro del plazo de DIEZ DIAS de quedar firme la presente resolución.

Asimismo, rechazó la demanda por el cobro de los rubros SAC s/vacaciones 2020 y 2021 y multa art. 80 de la LCT -absolviendo a la demandada por dichos conceptos- y también los planteos de inconstitucionalidad de los DNU 329/20, 487/20, 624/20, 34/19 y 528/20, al igual que el planteo de plus petitio inexcusable deducido por la parte demandada.

Además, condenó a la empleadora a entregar a la actora la documentación contemplada por el art. 80 LCT que se adecuó a la realidad de la relación laboral en concordancia a lo resuelto precedentemente en el plazo de 30 días de quedar firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento.

El demandado deduce recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva por considerar que esta decisión se encuentra incorrectamente valorada, y en sus agravios se queja: a) de la valoración incorrecta de la presunción de los art. 61 y 91 del CPL; b) que no valoró la conservación del puesto de trabajo de la actora durante la pandemia; c) por la procedencia de las diferencias salariales; y d) por la omisión de expedirse sobre la pandemia.

A fin de lograr un mejor orden expositivo se analizarán los agravios primero y segundo de manera conjunta.

En su **primer agravio** expresa: "...El sentenciante en una indebida aplicación de los principios procesales, y en particular de las cargas probatorias, bajo el apercibimiento del art. 61 y 91 del CPL, da por cierto que mi mandante tenía conocimiento del estado de salud de la trabajadora. Ahora bien, por un lado esta exige una prueba negativa a mi poderdante, por cuanto se lo obliga a que demuestre NO TENER CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE SALUD y en PARTICULAR DE LOS SUSPUESTO CERTIFICADOS MEDICOS, cuando la carga probatoria recaía sobre la trabajadora quien era la que debió de demostrar que mis mandantes tenían conocimiento de sus supuestas patologías. Por otro lado es doctrina los criterios del apercibimiento del art. 61 y 91, sobre el carácter de prueba iuris tantum y que debe necesariamente estar en armonía con el resto del plexo probatorio. Es decir que el a quo considera que mis mandantes tenían conocimiento de los supuestos certificados médicos porque no exhibe la documentación, cuando al CONTESTAR DEMANDA SE APORTO TODO EL LEGAJO DE LA ACTORA, no existiendo otra documentación en su poder. Inclusive del cuaderno probatorio de la Exhibición conforme consta en autos, la actora solicitó documentación completamente ajena, desvirtuando el objeto de al litis." (el destacado es de origen). Cita jurisprudencia que considera aplicable al caso bajo exámen.

En un **segundo agravio** explica: "Se agravia mi mandante en cuanto yerra el a quo en su argumento cuando considera: *"Merece destacarse que durante casi un año la demandada le conservó su puesto de trabajo sin reclamar su concurrencia, pese a que según su criterio se*

*encontraba en condiciones de prestar servicio...”* Justamente mis mandantes dado el contexto de pandemia y de crisis mundial, y en pos de la prosecución de la relación laboral y buena fe, conservo el puesto de trabajo de la actora, quien percibía sus haberes que el mismo Gobierno abonaba de forma directa, pero fue cuando mis poderdantes descubrieron que la actora estaba en una actividad privada con emprendimiento propio, que devino el despido indirecto pues la actora se negaba a renunciar y a asistir a prestar tareas.” (el destacado del texto viene de origen).

Por su parte, la **sentencia impugnada** consideró: “De acuerdo con estas pautas, para determinar la fecha en la que se configuró el despido directo estaremos al informe del Correo Argentino, que indica que el telegrama de despido impuesto el 03/03/21 fue entregado en destino -a la demandada- el día 04/03/21, por lo que se declara que el contrato de trabajo entre las partes se extinguió por despido indirecto el **04/03/21**. Así lo declaro. Entonces está reconocido que la extinción del contrato de trabajo se produjo por despido indirecto con expresión de causa dispuesto por la accionada, pero controvierten las partes sobre la justificación de la decisión rescisoria.(...) Del tenor del TCL del 03/03/21 se desprende que la actora ha invocado para justificar el despido las siguientes causales: Que en consecuencia a **la conducta adoptada por el empleador a obligarla a prestar servicios en contra de una disposición legal, poniendo en riesgo su salud y la de terceros en caso de contagio** y de **no abonarle a la fecha 5 meses de salarios (incluye febrero 2021 ya devengado)**, y demás sumas intimadas, de estricto carácter alimentario, procede a denunciar su contrato de trabajo y a considerarse gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa.” (el destacado es de origen).

Y en relación a la **primera de las causales** invocadas para el distracto, declaró: “De acuerdo a las normas transcritas –Resolución del Ministerio de Trabajo y Empleo y Seguridad Social, Decreto 754/2020 y 125/2021- y a las pruebas producidas en autos corresponde determinar si la actora se encontraba dispensa de asistir a su lugar de trabajo y prestar servicios, en cuanto la misma alega que se encontraba exceptuada por ser persona mayor de 60 años y presentar las patologías de diabetes e hipertensión arterial, afirmando que la empleadora ya tenía conocimiento de las mismas. () De la segunda causal a fin de justificar que es personal de riesgo y en la cual la actora se ampara es que padece de patologías por diabetes e hipertensión arterial y que fuera comunicada a su empleador mediante el certificado médico pertinente el cual consta en su legajo, sin embargo la parte demandada afirma que no tenía conocimiento de que la trabajadora padezca dicha enfermedad. De las constancias de autos, se desprende que mediante TCL del 25/02/21 la accionante asegura que el certificado médico mediante el cual se notificó a la demandada que padece de diabetes se encuentra agregado en su legajo, ante lo cual ofreció prueba de exhibición de documentación sin que la parte demandada cumpla con su exhibición siendo por lo tanto aplicable al caso los apercibimientos dispuestos por el art. 61 y 91 del CPL. La presunción que resulta de la falta de exhibición, en este caso del legajo personal de la trabajadora, hace presumir como cierto que en el mismo se encontraba el certificado médico mediante el cual se le notificó a su empleador que padece de hipertensión arterial, no bastando la simple negativa efectuada tanto en el escrito de contestación como en la absolución de posiciones en el sentido que no es verdad que dichas patologías le fueran comunicadas.”.

Además, consideró: “Asimismo, de la prueba testimonial se desprende que la testigo Mansilla, quien fuera compañera de trabajo de la actora, afirmó que tanto los empleadores como los compañeros de trabajo conocían que la actora era diabética e hipertensa, que lo sabe porque la accionante se hacía los estudios en la misma panadería con autorización de los demandados, por no poder abandonar su puesto de trabajo. Sumado a ello, surge del certificado médico expedido por el Dr. Gustavo Paz Barboza y presentado en el cuaderno del actor n° 3 que la Sra. Ramos padece de FR HTA severo de 8 años de evolución, certificado que fue expedido el 27/10/22, acreditando así que antes de que inicie el aislamiento preventivo la actora padecía dicha enfermedad. Por todo lo expuesto, considero que los demandados tenían conocimiento que la trabajadora era diabética e hipertensa y que por ello se encontraba dispensada del deber de asistencia al lugar de trabajo, conforme lo dispuesto en el art. 1° inc. c), apartado 4 del DNU 207/2020, al momento del inicio del ASPO.”.

Y también, agregó: “Refuerza dicha conclusión la postura pasiva que tuvo la demandada al momento que comenzó el aislamiento, esto es desde marzo del 2020 hasta marzo del 2021. Esta actitud recién es abandonada cuando la trabajadora le reclama el pago de haberes, reaccionando sus empleadores con una intimación a que se reincorpore. Merece destacarse que durante casi un año la demandada le conservó su puesto de trabajo sin reclamar su concurrencia, pese a que según su criterio se encontraba en condiciones de prestar servicio. A ello cabe agregar que ante la denuncia de la actora en cuanto a la diabetes e hipertensión que padecía, la patronal se limita a

negar y desconocer su situación de salud, cuando una actitud responsable y propia de la buena fe que debe impregnar la relación laboral, la obligaba a corroborar tales circunstancias, ya que en caso de ser ciertas estaría exponiendo a la trabajadora a un grave riesgo al pretender obligarla a concurrir a prestar tareas. En conclusión, los demandados no podían obligar a que la actora se presente a cumplir sus funciones de manera presencial en la panadería, aún cuando el establecimiento cuente con todos los protocolos necesarios y se trate de un rubro esencial; por cuanto la Sra. Ramos se encontraba amparada en el art. 1 punto c, apartado 4. del DNU 207/2020 y de su prórroga 125/2021, vigente al momento del distracto, al disponer que las personas de riesgo se encuentran dispensadas de concurrir a sus lugares de trabajos con goce íntegro de sus remuneraciones. Como último fundamento expuesto por los demandados, alegaron que la actora realizaba otros emprendimientos privados personales y que por tal motivo no quería volver a trabajar. Situación que no fue probada en autos, al testificar las Sras. Chosco y Mansilla que la que tenía un emprendimiento de ropa era la hija de la actora, no la Sra. Ramos.”

En relación a la **segunda causal** de despido, declaró: “...se encuentra corroborado con los recibos de sueldos y certificación de servicios y remuneraciones adjuntados por los demandados en los cuales figura que no se le abonó suma alguna durante los periodos octubre, noviembre y diciembre del 2020, ni tampoco en enero y febrero del 2021.”.

Finalmente, concluyó: “Cabe concluir que la decisión de considerarse despedida como reacción a la conducta de los empleadores resulta oportuna, pues fue contemporánea al incumplimiento de las obligaciones legales de éstos. Así, surge de las constancias de autos que la trabajadora intimó a la demandada a fin de que proceda reconocer que es persona de riesgo y que por tal motivo se encuentra dispensada de concurrir a su lugar de trabajo, reclamando se le abone una remuneración completa. Ante la respuesta negativa y la falta de cumplimiento de los demandados a su requerimiento, lo que considera grave injuria a sus intereses laborales, procede a darse por despedida. () Los antecedentes reunidos en la causa y lo declarado en las cuestiones precedentes justifican la medida adoptada por la Sra. Claudia Roxana Ramos, que se presenta como una decisión justa y adecuada a los principios de contemporaneidad y proporcionalidad, todo lo cual en definitiva provoca la legitimidad del despido decidido y efectivizado por la actora por Telegrama del 03/03/21, recepcionado el 04/03/21, el que considero justificado en los términos del art. 246 LCT, debiendo hacerse responsable la parte demandada de las consecuencias económicas del mismo. Así lo declaro.”.

Arriba firme a esta instancia que el despido lo fue a instancia de la trabajadora y su fecha el día 04/03/2021.

Además, llega incontestable, por la falta de controversia, el rechazo de las tachas de la demandada contra los testigos de la actora –Sras. Chosco y Mansilla- y el rechazo de las inconstitucionalidades de los DNU 329/20, 487/20, 624/20, 34/19, 528/20 y concordantes interpuesto por la parte accionada.

Del análisis del plexo probatorio obrante en la causa, tengo en cuenta el informe recibido en el CPA3 por el cual la Red de Seguros Médicos SRL presenta impresión de pantalla de evolución de la paciente Claudia R. Ramos.

Constan también en autos consultas médicas al Dr. Mónaco por la actora desde 14/08/2020 al 22/06/2021 y el motivo de las consultas por Hipotiroidismo y DBT2.

Además, tengo presente que rola informe expedido el 27/10/2022 por el médico Dr. Paz Barboza donde consta que la actora padece de Hipertensión arterial con una evolución de 8 años bajo tratamiento.

A lo anterior se le suman las testimoniales de las que surge que a los testigos les constaba la enfermedad de la actora.

Es así que la Sra. Karina del Valle Mansilla dijo que trabajaba para los demandados, que fue empleada en la panadería y que ingresó aproximadamente un año después de la actora; que le constaba que la actora tenía problemas de salud, que era diabética e hipertensa, ya que solía hacerse los análisis de control en ayunas en el establecimiento, y que para ello pedía permiso a la persona que estaba en la caja del negocio para que le tomen la muestra de sangre en el establecimiento. Agregó, que al estar afiliada a Red de Seguros Médicos, la Bioquímica le tomaba la muestra de sangre en el lugar.

De igual forma, la testigo Chosco también dijo que sabía que la actora padecía problemas de salud, señalando también la hipertensión y diabetes, lo cual -dijo- conocía porque ella cuida personas enfermas y además “le tomaba la presión y la azúcar”, aludiendo a la actora.

De la prueba anterior surge acreditado las patologías sufridas por la actora y que ello era de público conocimiento, y sin que el apelante logre controvertirlo con prueba en contrario.

Destaco aquí lo señalado por el magistrado a quo en la sentencia apelada sobre la denuncia de la actora -ver Telegrama del 25/02/2021- de ser una persona de riesgo que padecía de enfermedades -hipertensión y diabetes tipo 1- y que por ello se encontraba dispensada de su deber de asistencia al trabajo conforme la Resolución gubernamental y que su certificado médico constaba en el legajo del personal de la empleadora.

En cuanto a la prueba de exhibición del CPN° 7 por el cual la actora requirió la exhibición de su legajo personal, surge que la demandada no lo presentó y por lo que se le hizo efectivo el apercibimiento en providencia del 24/10/2022.

Al respecto, tengo en cuenta que en la causa se encuentra probada la existencia de las patologías sufridas por la actora y su denuncia en el primer requerimiento efectuado a la empleadora, de allí que el agravio sobre el alcance del apercibimiento declarada sobre el legajo personal y su contenido resulta a todas luces irrelevante.

En relación a la segunda causal de despido, reitero que el juez a quo declaró: “...se encuentra corroborado con los recibos de sueldos y certificación de servicios y remuneraciones adjuntados por los demandados en los cuales figura que no se le abonó suma alguna durante los periodos octubre, noviembre y diciembre del 2020, ni tampoco en enero y febrero del 2021.”.

Sobre esta segunda causa de despido cabe señalarse que el apelante nada dijo en sus agravios.

Pues bien, parto de recordar que la jurisprudencia que comparto ha sostenido en forma pacífica que cuando son varias las causales invocadas en la notificación de despido 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, Sent. 197, 05/04/2010, “Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja SA s/cobro de pesos”).

En tal sentido, la sentencia apelada, al justificar la proporcionalidad del despido, resaltó que la demandada causó un daño a la trabajadora con su conducta ya que esta intimó a la empleadora a que corrigiese su actitud por telegrama del 25/02/2021, y que ante la negativa, esa conducta devino en ilícita e injustificada.

Es que, una vez notificada por la trabajadora de sus dolencias, la empleadora podría haber usado la facultad prevista por el art. 210 de la LCT y realizar el control del estado de salud de la trabajadora si es que dudaba de su veracidad, lo que no ocurrió.

De allí que luzca acertado lo afirmado por el juez a quo sobre que ante la negativa a los reclamos de la actora y la efectiva demostración de las causales esgrimidas en sus TCL, su decisión rupturista se tornó contemporánea y proporcional.

Igualmente, reitero que respecto a la segunda causal también invocada por la actora en su TCL rupturista referida a la falta de pago de haberes adeudados, la recurrente omitió pronunciarse en sus agravios.

De lo expuesto hasta aquí es que corresponde confirmar la decisión atacada y rechazar los agravios en tratamiento. Así lo declaro.

En un **tercer agravio** la demandada, afirma: “Concretamente la planilla con respecto a las diferencias salariales vulnera el derecho de defensa de mi mandante, por lo que corresponde su RECHAZO. La jurisprudencia es unánime en que la falta de detalle mes a mes de las diferencias salariales debe ser RECHAZADA, porque claramente no cumple con los requisitos para su admisibilidad, la forma correcta es detallar mes a mes, conforme a lo percibido y lo devengado mes a mes. Es decir que no es admisible este rubro por no estar determinados los importes ni los períodos reclamados en la demanda., lo que impide al demandado ejercer válidamente su derecho de defensa y a V.S. pronunciarse sobre la validez del petitori. **El a quo SUPLE la negligencia de la**

actora, en una clara afectación del derecho procesal, extralimitando sus funciones. Es decir que la trabajadora debió de detallar su categoría, indicar el monto percibido y devengado detallando mes a mes la diferencia que pretende, de lo contrario mis mandantes se encuentran sin posibilidad de defensa alguna.”. Cita jurisprudencia y concluye que “corresponde RECHAZAR el rubro diferencias salariales.” (el destacado es de origen).

La **sentencia impugnada** declaró: “**Diferencias Salariales por los periodos de abril 2020 hasta septiembre 2020:** Sobre el particular, es cierto que todo reclamo por diferencias salariales requiere la precisa individualización de las sumas pretendidas y la información fáctica y numérica necesaria para establecer, por un lado, el origen de cada una de ellas y, por el otro, para control de la exactitud de su cálculo y significación cuantitativa. Tales exigencias podrían entenderse incumplidas cuando el monto reclamado se formula en la demanda de modo global. Sin embargo, entiendo que tales exigencias deben interpretarse como las pautas mínimas y suficientes para que el demandado pueda ejercer válidamente su derecho de defensa y el tribunal pronunciarse sobre su validez. De ahí que las precisiones requeridas por la jurisprudencia aplicada por la sentencia de grado resultan válidas para rechazar el reclamo por diferencias salariales cuando la procedencia del rubro no resulta de las pruebas aportadas a la causa, extremo que no se configura en el caso de autos. Repárese que en la especie el propio juzgador reconoce la jornada laboral cumplida, la remuneración efectivamente percibida y su diferencia con la devengada. De lo expuesto por la parte actora en su escrito introductorio, conjugado con los recibos de haberes acompañados y la prueba pericial producida, configuran pautas suficientes para considerar el reclamo efectuado, elementos probatorios que serán utilizados a fin de determinar las diferencias adeudadas por la parte demandada. Por lo expuesto, corresponde admitir el rubro reclamado. Así lo declaro.” (el destacado es de origen).

En concreto el recurrente se queja de las diferencias salariales reclamadas y declaradas procedentes en la sentencia en embate.

Cabe destacarse que del escrito introductorio de la **demanda** surge que se reclaman diferencias salariales con formulas consignadas y el período reclamado.

A su vez, en el escrito de **contestación de la demanda** se consignó: “SAC 2° 2020; SAC 1° 2021; Diferencia Salariales: Conforme se expuso a lo largo de este responde, el actor estaba correctamente registrado y categorizado, habiendo percibido durante toda la relación laboral una remuneración acorde a sus tareas y al CCT aplicable al rubro.- Resulta pues improcedente el pago de diferencias salariales debiendo V.S. rechazar las mismas.”.

Por su parte, la sentencia apelada fundó la procedencia de dichas diferencias salariales en el reconocimiento de la jornada laboral cumplida por la actora, la categoría registrada y lo que percibió de acuerdo a los recibos de sueldos presentados, es decir, la remuneración efectivamente percibida y detallándose lo que debió percibir.

Fundó además su procedencia en la pericial contable y cuestión que llegó firme a esta instancia por no haber sido motivo de agravios.

La reseña anterior sobre las cuestiones expuestas y controvertidas por las partes en sus escritos introductorios resulta basta para advertir la suficiencia de las pautas para su cálculo al haberse probado los extremos necesarios como lo que debía percibir y lo efectivamente percibido por la actora, por lo que solo restaba determinar las diferencias existentes en base a la escala salarial aplicable.

En este contexto, no existiendo discusión sobre las características de la relación laboral, el convenio aplicable, la jornada laboral, la fecha de ingreso, limitándose la controversia a lo percibido –registrado- y lo que debía percibir, es que de autos surgían las pautas mínimas suficientes para pronunciarse sobre la procedencia de las diferencias salariales reclamadas –tal como lo hizo la sentencia apelada- y sin que pueda advertirse afectación alguna al derecho de defensa del demandado.

Por último, respecto del período reclamado, debe tenerse en cuenta que en la demanda se mencionó a partir de cuando se dejó de percibir la remuneración (y por tanto desde cuando le eran adeudados los salarios y refrendado ello a su vez por los recibos de sueldo obrantes en autos) y debiéndose entender que dicho reclamo (por los períodos deficientemente pagados) lo era hasta el momento mismo del distracto.

Al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia local afirmó “Cabe recordar que esta Corte tiene dicho: “...el Tribunal omitió relacionar las referidas pautas proporcionadas en la demanda con la diferencia entre la remuneración percibida que tuvo por acreditada y la que les correspondía percibir según el convenio que consideró aplicable al caso. Tal déficit del pronunciamiento configura un vicio de arbitrariedad y vulnera los arts. 18 de la Constitución Nacional, 30 de la Constitución de la Provincia de Tucumán y 33, 40 y 264 CPCyC a los que remite el art. 46 CPL, toda vez que transgrede el deber de fundamentación lo que determina su descalificación parcial como acto jurisdiccional válido en cuanto al agravio bajo análisis relacionado con las diferencias salariales reclamadas. (...)Tal como tiene dicho esta Corte, 'el Tribunal contaba con pautas mínimas suficientes para pronunciarse sobre la validez del reclamo por diferencias salariales -sin que pudiera advertirse válidamente afectación del derecho de defensa del demandado- a pesar de lo cual rechazó tal reclamo con fundamento en la ausencia de esas pautas' (cfr. CSJT, 'Chinetti Clotilde del Carmen vs. Arévalo S.R.L. s/ Cobro de pesos', sentencia N° 164 del 23/4/2013; 'Cornejo Mercedes Elizabeth y otra vs. Alfa Mercurio S.R.L. s/ Despido', sentencia N° 991 del 20/11/2013)'. (CSJT, sentencia N° 157 del 16/3/2015, 'Campos, Graciela del Carmen y otros vs. Zamora Hernández, Pascual s/ Cobro de pesos').” (CSJT, sentencia N° 77 del 17/02/2016, “Vergara, Olga Imelda vs. Romero de Raska, Lucinda y otros s/ Cobro de pesos”).CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo CARDOZO EDGARDO PATRICIO Vs. GUCHEA HERMANOS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS Nro. Sent: 1557 Fecha Sentencia 13/12/2016 DRES.: GANDUR - GOANE - SBDAR (CON SU VOTO). Registro: 00046919-01”.

Entonces, la queja por la supuesta falta de discriminación de los períodos reclamados no alcanza para negar ni la existencia de lo adeudado ni la existencia de pautas mínimas suficientes para tenerse por cumplido lo requerido en el inc. “e” del art. 55 del CPL -y sin afectarse en este caso el derecho de defensa del demandado-, por lo que debe rechazarse este agravio. Así lo declaro.

En un **cuarto agravio** la demandada expuso: “Se agravia mis mandantes en cuanto el sentenciante omite expedirse y analizar el argumento expuesto al contestar demanda, sobre la pandemia padecida en el mundo. La pandemia producida por el coronavirus, fue algo extraordinario y atípico para la historia de la humanidad, donde requirió de medidas igualmente extraordinarias, y el derecho no es ajeno a esto. Es por ello que V.S. no puede limitarse a aplicar decretos de necesidad y urgencia sin tener en cuenta todo el contexto socio económico que atravesó mi mandante (y toda la humanidad) con la pandemia del covid-19. **La pandemia, el aislamiento, la crisis económica y todo lo ocasionado por el virus que afecto a la humanidad durante todo el año 2020, no requiere de mayor prueba, siendo algo de público y notorio conocimiento, siendo entonces que solo basta su mera enunciación e invocación para que V.S. lo considere.** Estamos ante un hecho atípico, fortuito y extraordinario, y como tal requiere de un análisis factico y jurídico particular y extraordinario, donde justamente debe meritarse los acontecimientos y en particular me refiero a que la actora durante 1 año, y habiendo pasado los “picos” de contagio, continuaba sin prestar tareas efectivas. No hay duda de que la pandemia del COVID-19 es un caso fortuito. Es que el art. 514 del CCN nos da la pauta de lo que se entiende por caso fortuito y expresa que es el que no se ha previsto o no ha podido evitarse. **En nuestro derecho, en el que la fuerza mayor y el caso fortuito han sido considerados sinónimos por la doctrina y por la jurisprudencia, se requiere para la configuración del "casus", la imprevisibilidad, es decir la imposibilidad de haber podido pensar que sucedería, la irresistibilidad o inevitabilidad, en la concepción de algo absolutamente inevitable más allá incluso de que haya podido ser previsto.**Ahora bien V.S. podría considerar que el trabajador no debe porque soportar el riesgo y la consecuencia que genero la pandemia en el año 2020, y produjo que la actora no se presente a prestar tareas durante casi un año, con la particularidad que dado el rubro la Sra. Ramos no podía hacer ningún tipo de trabajo de manera remota o desde su casa. La situación particular que analizaremos de contagio o posibilidad de contagio nos enfrenta a una gran crisis sanitaria mundial y también a sus repercusiones económicas y a las facultades legítimas del Poder de Policía del Estado al requerirse un aislamiento social decretado en virtud de la necesidad de evitar o bajar los niveles de contagio. El COVID 19 conocido vulgarmente como coronavirus ha sido declarado finalmente como Pandemia, considerándose de este modo como un flagelo a enfrentar por todos los países y planteado no solo un tema de Derecho Privado sino de Derecho Público de cómo manejarnos frente a la Emergencia que ocurre y que no es solo sanitaria. No negamos que exista un derecho de la emergencia, que tiene reconocimiento tanto teórico como jurisprudencial, pero debe entenderse el derecho de la emergencia ubicándolo en el contexto del Estado de Derecho, por

lo tanto estará limitado por este último y por las garantías constitucionales establecidas como principios fundamentales.” (el destacado es de origen).

Cita doctrina y expresa: “En el presente caso estamos ANTE UN CONTRATO DE TRABAJO, y como tal entra en el concepto jurídico de CONTRATO con sus alcances, si bien tenemos ciertas particularidades no podemos apartarnos del contrato como instituto jurídico. **Al analizar los efectos que la Pandemia y la normativa de emergencia tendrán, se puede aludir al principio de distribución compartida en cuanto a los efectos que se producirán sobre las prestaciones derivadas de un acuerdo contractual anterior a la sanción de dicha normativa y no necesariamente al caso fortuito o Fuerza Mayor o al Hecho del Príncipe. Se habla de compartir y cooperar en esto que se ha denominado riesgo contractual, aunque haya sido un riesgo no creado ni querido por las partes, sino que le ha sido impuesto por la pandemia y en algunos casos por el poder de policía del Estado. () En la línea del análisis económico del derecho, la tarea de la legislación y de la jurisprudencia ante un contrato alterado en el cual esa alteración no haya sido prevista, será la de maximizar racionalmente la utilidad que consistirá en imputar el riesgo a aquel que lo puede reducir o absorberlo al menor gasto.** Esa reconstrucción del contrato nos lleva a los institutos correctores que cada derecho recepta; en el caso argentino tenemos al abuso del derecho, la lesión, la imprevisión, pero sobre todo, también a la buena fe y el orden público como así también las categorías contractuales con sus particularidades según estemos en contratos paritarios de adhesión o de consumo. Es frente a las crisis y a situaciones de cambio y ajuste donde es importantísimo el tema de la interpretación de los contratos o el de su integración y es necesario que recordemos que son las partes las primeras facultadas a través de una interpretación auténtica a arribar a una modificación del primitivo contrato. NO PUEDE ENTONCES SANCIONARSE Y CASTIGAR A MIS MANDANTES QUIENES SIMPLEMENTE INTIMARON Y PRETENDIERON QUE LA ACTORA VUELVA A TRABAJAR, LUEGO DE UN AÑO SIN HACERLO DONDE SE ABSORBIERON TODOS LOS GASTOS Y COSOS QUE ELLO CONLLEVA. **El principio imperante en materia laboral es la desigualdad del trabajador frente al empleador, y justamente la LCT equilibra esa balanza, pero en este caso el trabajador estaba en una posición de superioridad y desigualdad frente al EMPLEADOR, por cuanto estaba bajo aislamiento sin**

**trabajar, pero mis mandantes debían pagar su sueldo, pero sin poder hacer uso de la fuerza de trabajo de la actora.”** (el destacado es de origen).

Finalmente, concluye: “...de lo expuesto debe considerarse que la verdad de los hechos es que la actora no quería continuar prestando tareas para mis mandantes, y se negaba a volver a trabajar, excusándose en que era paciente de riesgo, siendo que durante 24 años siempre estuvo correctamente registrada.”.

Es sabido que constituye un presupuesto inexcusable del recurrente la acreditación de un gravamen que intenta revertir y con ello la existencia de un concreto interés jurídico para provocar la revisión del Tribunal en esta instancia.

También se ha dicho: “Esto se relaciona estrechamente con la afirmación de que, según los términos del art. 116 de la Constitución Nacional, no compete a los jueces hacer declaraciones generales o abstractas, porque es de la esencia del Poder Judicial decidir colisiones efectivas de derechos” (Fallos: 328:1405; 330:2548; 332:5; 336:1543).

De tal modo que el escenario meramente conjetural relativo al impacto de la pandemia sobre los contratos laborales o las razones por las cuales el demandado considera que la actora “se negaba a trabajar” resultan consideraciones generales que no contienen una mínima referencia a las constancias abordadas en la presente causa y por ello resultan inatendibles para este Tribunal.

Es que la determinación de un interés procesal concreto es un imperativo primordial para los jueces, por cuanto la necesidad real de tutela jurídica constituye un presupuesto básico de ejercicio de la función jurisdiccional. Vale decir, la decisión judicial no puede tener un sentido abstracto o meramente académico, sino que debe satisfacer algún interés o alguna necesidad real que la sustente y la justifique, ya que el proceso no tiene un fin abstracto ni académico, sino que necesita satisfacer, en la realidad del caso concreto, el interés afirmado como fundamento de la posición de cada una de las partes. En un sentido similar, se ha dicho que el elemental requisito de caso o causa judicial ha sido definido, por una constante jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en precedentes que resultan analógicamente aplicables al caso, como aquellos asuntos en que se persigue en forma concreta la determinación del derecho debatido entre partes adversas (Fallos 156:318; 306:1125; 307:2384; entre muchos otros) y que se ha exigido que, el demandante actúe, siempre, en función de un interés jurídico diferenciado, en el sentido que los agravios alegados lo afecten, de forma directa o sustancial (Fallos 307:1379; 310:142; 310:606; entre muchos

otros).

Por lo anterior es que este agravio en tratamiento debe ser rechazado. Así lo declaro.

Es por lo expuesto anteriormente que se rechaza el recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia N° 225 de fecha 19/04/2024 dictada por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la VII° Nominación, la que se confirma por lo antes considerado. Así lo declaro.

#### **Costas del recurso:**

Atento el resultado del recurso, las costas se imponen a la demandada vencida (art. 62 -primera parte- del CPCC de aplicación supletoria en el fuero). Así lo declaro.

#### **Honorarios del recurso:**

Corresponde regular los honorarios a los letrados por la actuación que les cupo en esta instancia recursiva.

Tomo como base regulatoria los honorarios regulados en la primera instancia calculados al 31/03/2024 y los actualizo al 28/02/2025 (ultimo índice disponible en la página de actualización del Colegio de Abogados de Tucumán), y a lo que le aplico los porcentaje del art. 52 de la ley 5480, y por ello regulo:

a) A la letrada **Vanessa Rasguido**, por su actuación en esta instancia -replica de los agravios de la demandada recurrente- en la suma de \$262.107,82 (\$5.693.664,00 x 11%+55%x27%).

b) Al letrado **Lucio Tosi**, por su actuación en esta instancia -presentación del recurso y memorial de agravios- en la suma de \$66.188,84 (\$2.846.832,00x 6% + 55%+25%).

Cabe recordar lo normado en el art. 13 de la ley 24432 que modificó el art. 277 de la LCT que autoriza a los jueces a apartarse de “los montos o porcentuales mínimos establecidos en los regímenes arancelarios nacionales o locales que rijan su actividad, cuando la naturaleza, alcance, tiempo, calidad o resultado de la tarea realizada o el valor de los bienes que se consideren, indicaren razonablemente que la aplicación estricta lisa y llana de esos aranceles ocasionaría una evidente e injustificada desproporción entre la importancia del trabajo efectivamente cumplido y la retribución que en virtud de aquellas normas arancelarias habría de corresponder”.

De allí que de acuerdo al resultado del recurso, la tarea profesional desplegada, el monto del proceso y el corto valor jurídico de la actuación profesional, me aparto del mínimo arancelario establecido en la última parte del art. 38 de la ley 5480 y fijo el honorarios del letrado Tosi en el 50% del valor mínimo de una consulta escrita establecido por el Colegio de Abogados de la provincia, es decir, en la suma de \$250.000. En cuanto a la letrada Rasguido, los mantengo en la suma determinada anteriormente en atención a que supera dicho importe de media consulta escrita mínima. Así lo declaro. Es mi voto.

#### **VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE DRA. MARCELA BEATRIZ TEJEDA:**

Por compartir los fundamentos dados por el Vocal preopinante, se vota en igual sentido. Es mi voto.

Por ello, el Tribunal de esta Sala IIa,

#### **RESUELVE:**

**I) RECHAZAR** el recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia N° 225 de fecha 19/04/2024 dictada por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la VII Nominación, por lo considerado.

**II) COSTAS:** conforme lo tratado.

**III) HONORARIOS:** A la letrada **Vanessa Rasguido**, en la suma de \$262.107,82 (pesos doscientos sesenta y dos mil ciento siete con 82/100) y al letrado **Lucio Tosi**, en la suma de \$250.000 (pesos doscientos cincuenta mil), por lo considerado.

**HÁGASE SABER.**

**ADRIAN MARCELO DIAZ CRITELLI MARCELA BEATRIZ TEJEDA**

**( Vocales, con sus firmas digitales)**

**ANTE MÍ: RICARDO CESAR PONCE DE LEON .**

**(Secretario con su firma digital)**

Actuación firmada en fecha 04/04/2025

Certificado digital:  
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

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

Certificado digital:  
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

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