Expediente: **179/23**
Carátula: **PAZ POSSE ALINA C/ GALENO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **26/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20331639479 - GALENO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
20175135562 - PAZ POSSE, ALINA-ACTOR
20248028964 - QUINTANS, CARLOS ALBERTO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - HEREDIA, HORACIO HUMBERTO-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 179/23

H105024977162

Juicio: “Paz Posse, Alina -vs- Galeno Argentina SA S/Cobro de pesos" - M.E. N.° 179/23.

S. M. de Tucumán, Marzo de 2024.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "*Paz Posse, Alina -vs- Galeno Argentina SA s/cobro de pesos*", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 15/02/2023, se apersonan los letrados Leandro Quintans y Mauricio Garcia Arnera, en representación de la Sra. Alina Paz Posse, DNI N° 23.517.306, con domicilio en Country Del Jockey, Lote 66, Yerba Buena, Tucumán, conforme lo acreditan con el poder ad-litem que acompañan en formato digital. En tal carácter, promueve demanda en contra de Galeno Argentina SA, con domicilio en calle Mendoza N.° 348, de esta ciudad.

Reclama la suma de $ 10.066.232,13 (pesos diez millones sesenta y seis mil doscientos treinta y dos con trece centavos), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, diferencia mes de despido diciembre 2022, SAC proporcional 2022 2° semestre, vacaciones no gozadas, diferencias salariales, SAC sobre diferencias salariales, indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 80 LCT. Asimismo, solicita se condene al pago de una tasa de interés que mantenga incólume el valor adquisitivo del crédito de su mandante. Solicita igualmente que se condene a la accionada a otorgar a su mandante las certificaciones de servicios y aportes jubilatorios, cese de servicios y certificados de trabajo.

Manifiesta que su mandante ingreso a trabajar en relación de dependencia laboral con la demandada Galeno Argentina SA el día 06/02/2007 desempeñándose como “Administrativa B” dentro del CCT 130/75 y cumpliendo una jornada reducida, tal como se indica en los recibos de

haberes.

Explica que en esta primera etapa del contrato de trabajo, donde la actora se encontraba en el convenio, como “Administrativa B” realizo las tareas de atención al cliente que concurría a la sucursal de calle Mendoza 348, para autorizar ordenes medicas, de estudios médicos, orientación al afiliado; también salia de la sucursal y realizaba visitas a los internados en los distintos sanatorios, recabando información respecto de la atención de estos; visitaba a prestadores médicos, entre otras tareas, siendo su jornada laboral de Lunes a Viernes de 09:00 a 14:00 horas y por estas tareas percibía una remuneración mensual de $ 14.262,99 (sueldo básico $ 13.115,57 y presentismo $ 1.147,42) tal como figura en el recibo del mes de febrero de 2018. Aclara que este es el ultimo recibo que tiene la actora por su desempeño como empleada de convenio, no cuenta por extravío el recibo correspondiente al mes de marzo de 2018.

Cuenta que el excelente desempeño de la Sra. Paz Posse en las tareas encomendadas por la patronal y teniendo en cuenta su potencial laboral en la empresa, es que se le propone un ascenso, para que pase a desempeñarse como “Supervisora”, esto es como empleada jerárquica fuera de convenio, obviamente con un sueldo muy superior a los sueldos de convenio. Así lo hace y comienza a desempeñarse en el mes de abril de 2018 con un sueldo bruto de $ 37.000, tal como surge de referido recibo de haber.

Expresa que las tareas de la actora como “Supervisora” ya comprendían, no solo su desempeño en la provincia de Tucumán, sino ademas las provincias de Salta, Jujuy y Santiago del Estero, consistiendo fundamentalmente en la negociación de los valores que deben percibir los distintos prestadores de Galeno Argentina SA. Advierte que las tareas de la actora no eran meramente materiales o mecánicas, sino que en el cumplimiento de las nuevas tareas, puso toda su capacidad, conocimiento del mercado, estrategia, etc., a los efectos de negociar los distintos valores de las prestaciones, para que el resultado de la negociación, sea lo mas favorable posible a la patronal. Dice que luego con los valores convenidos, o si se quiere el convenio era remitido a la Gerente General de Contrataciones, quien lo firmaba y luego la actora lo hacia firmar a los distintos prestadores. Que estas negociaciones se realizaban de manera continua, a los efectos de ir actualizando los valores con los prestadores, o bien en la incorporación de nuevas prestaciones de quienes ya están prestando servicios para con la demandada, o bien ante la incorporación de nuevos prestadores.

Continua diciendo que la demandada le informaba a la actora si en la zona en que se desempeñaba, existía falta de algún tipo de prestación para sus afiliados, así salia a buscar nuevos prestadores que estaba necesitando, tratando se conseguir los mejores profesionales y a un bajo costo para la prepaga; mantenía el vinculo con prestadores y los controlaba, donde los que no cumplían correctamente la atención al afiliado, los informaba a las autoridades de la demandada, para que le den de baja. Señala que gran parte de su tarea la realizaba mediante llamados telefónicos y luego con la incorporación de las reuniones virtuales, las hacia vía on line, fundamentalmente en lo que hace a su desempeño en las provincias de Salta, Jujuy y Santiago del Estero, atento que si bien viajaba constantemente en esta provincia, lo hacia muy poco a las provincias vecinas.

Alega que si bien la actora en su desempeño como empleada jerárquica estaba a disposición full time para la demandada, siendo su horario de ingreso a trabajar en la sucursal a las 09:00 horas y salia a las 18:00 horas, aunque en muchas oportunidades tenia reuniones fuera de este horario de salida. Siendo este desempeño de lunes a viernes y algunas veces debía hacer sus tareas el día sábado, por pedido de algún prestador.

Destaca que su conducta laboral fue siempre excelente, al punto de no registrar sanciones disciplinarias de ninguna especie durante el curso de la relación.

Cumple con lo establecido por el art. 55 inciso c) del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL) indicando que la actora era una empleada permanente, desarrollando las mismas en sede de la empresa de calle Mendoza 348 de esta ciudad, y también por la calle ya sea visitando a internados y prestadores, y concurriendo en algunas oportunidades a las provincias vecinas a su cargo; el pago de su remuneración era mensualizado, el cual era depositado en cuenta sueldo; en cuanto al perfeccionamiento o capacitación no recibió por parte de la empresa, sin embargo la actora se capacito en distintos cursos en forma privada, especialmente en los relacionados con las tareas que desarrollaba, como “Curso de Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos”, ello para aumentar su eficiencia en su desempeño laboral.

Reitera que la actora Paz Posse se desempeño como empleada dependiente, dentro de convenio mercantil hasta el mes de mazo de 2018, luego fue ascendida y pasa a desempeñarse como empleada fuera de convenio, con un sueldo, al menos en los inicios como “Supervisora”, ampliamente superior al sueldo de empleado de convenio.

Sostiene que al pasar de empleada dentro del convenio mercantil, a ser una empleada jerárquica, fuera de convenio, la actora dejaba de lado todos los beneficios que tiene el empleado de convenio, como: i) el pago de los rubros adicionales como antigüedad (1% por cada año de antigüedad); presentismo (8,33% del total de los rubros remunerativos), percepción de montos no remunerativos; pago del día del empleado de comercio, etc. ii) el pago de horas extras, debiendo estar a disposición de la empresa aun en jornadas superiores a la normal, sin que se le abonen las horas extras desempeñadas; todo ello a cambio de un sueldo, el cual era totalmente abarcativo y superior a los referidos beneficios de convenio.

Asevera que si bien las remuneraciones mensuales percibidas por la actora como empleada fuera de convenio fueron aumentando durante el transcurso del tiempo, estos aumentos no se actualizaron según los porcentajes de incrementos de las paritarias de los empleados de comercio, ni tampoco se lo hizo de acuerdo a los distintos indices inflacionarios que padeció nuestro país, y que lo cierto es que la trabajadora padeció, los arbitrarios e ínfimos aumentos determinados unilateralmente por la patronal, por no estar los mismos sujetos a los aumentos convencionales.

Manifiesta que este menoscabo en los haberes de la actora, se lo puede ver claramente, realizando una comparación y determinado el porcentaje de aumento del sueldo de la actora, como empleada fuera de convenio con su primer sueldo percibido, respecto de lo percibido anteriormente como empleada de convenio. Añade que el recibo de sueldo correspondiente al mes de febrero de 2018, un sueldo bruto de $9.606,80, pero se esta ante un sueldo de jornada reducida, por ello que seria correcto tomar como parámetro ese sueldo reducido, sino que considera tomar el sueldo en base a la jornada completa del empleado “Administrativo B”, siendo esta situación mas beneficiosa para la parte demandada.

Agrega que se debe tomar el sueldo histórico y demás rubros propios de la categoría de “Administrativa B” dentro del CCT 130/75 en la jornada completa, lo que determina la suma de $ 22.732,30, siendo este monto discriminado en: a) sueldo basico $ 18.905,32; b) antigüedad (11 años, 11%) $2.79,59 y c) presentismo (8,33%) $1.747,98.

Alega que si en base al referido sueldo jornada completa, con una antigüedad de 11 años, que tenia la actora al momento de pasar a empleada fuera de convenio, arroja el monto total de $ 22.732,30 para el mes de febrero de 2018 y de ahí pasa a cobrar la suma de $ 37.000 como empleada fuera de convenio, tenemos que el aumento salarial de la actora fue un incremento del 62,76%; porcentaje

este de aumento que se tendría que haber mantenido en el incremento de los haberes de la actora, sin embargo aumentaron en un ínfimo porcentaje.

Continua diciendo que esta situación, donde la patronal hacia ínfimos aumentos en el salario de la actora, totalmente inferiores a los determinados por los acuerdos paritarios de los empleados de comercio, así de manera prácticamente imperceptible el salario de la actora a lo largo de los cinco años en que se desempeño como supervisora y fuera de convenio, fue perdiendo el poder adquisitivo, llegando a situaciones extremadamente injustas, donde su sueldo cayo por debajo de los salarios del personal de convenio, donde empleados dentro del convenio de la actividad mercantil, ya sea con la categoría laboral de “Administrativos B” u otras categorías, cobraban sumas superiores a lo percibido por la actora.

Señala que le es bastante difícil a la actora realizar una comparación de su salario respecto de otros empleados de convenio que se desempeñan en Galeno Argentina SA, y que esta dificultad se debe a que en la empresa conocen respecto de los reclamos de la actora, de las averiguaciones que realizo respecto de los salarios, y por ello prohibió a sus empleados facilitar recibos de haberes, bajo pena de represalias.

Comenta que la extrema situación de injusticia, donde el monto del salario mensual de la actora se devaluaba progresivamente a través de los años, fue motivo de reclamos verbales, los cuales no tuvieron ningún tipo de respuestas por parte de la patronal, es por ello que la trabajadora continua con los reclamos por escrito y fehacientemente documentados.

Destaca que las intimaciones realizadas por la actora a la patronal, para que reajusten su salario y de esta manera mantener su intangibilidad, no lo hizo en una oportunidad para luego considerarse despedida, sino que lo hizo en tres oportunidades, y la primera de ellas otorgando un plazo de cinco días, donde en todas las oportunidades la patronal guardo silencio, no contesto nada. Dice que ello demuestra de manera clara que la actora quería encaminar y conservar su contrato de trabajo, no tenia una actitud rupturista del contrato de trabajo, pero el silencio de la patronal ante las legitimas intimaciones de la actora, sumado a la falta de soluciones concretas a los reclamos, no le quedó otra alternativa de considerarse despedida de manera indirecta.

Cuenta que el 09/11/2022 la actora remite su primer telegrama colacionado del siguiente tenor: “Me desempeño bajo relación de dependencia de la firma Galeno Argentina S.A., CUIT 30-52242816-3 desde el día 06/02/2007. Desde el inicio de la relación laboral estuve contratada con una jornada reducida y con la categoría laboral de “Administrativo B” dentro del CCT 130/75 de la actividad mercantil. A partir del mes de Abril de 2018 me proponen que pase a desempeñarme con un cargo jerárquico como “Supervisor”, estando fuera de convenio y obviamente con salarios superiores a las escalas salariales del CCT 130/75, ante esa propuesta y significando un verdadero incremento económico, la acepto y así comienzo a desempeñarme en estas condiciones. Ante mi nuevo desempeño fuera de convenio, le dedico tiempo “full time” a mis tareas para la empresa, sin que se me abonen hora extra alguna, en caso de desempeñarme jornada superior a la normal, y por otra parte me suprimen los distintos ítems del referido convenio colectivo de trabajo, la antigüedad, presentismo, entre otros, atento que mi sueldo como “Supervisor” es superior y abarcativo de estos ítems del personal de convenio y del pago de horas extraordinarias. En el recibo que se me abona el mes de Abril de 2018 se refleja un verdadero aumento salarial, respecto de lo anteriormente percibido y justifica plenamente el desempeñarme fuera de convenio. Sin embargo esta mejoría económica en mi salario fue disminuyendo progresivamente a través del tiempo, llegando a una situación absurda, ilegal e inconstitucional, que en mi condición de empleada jerárquica fuera de convenio, parte del personal de convenio y de menor cargo que el mío en la empresa, cobra salarios en mayor cuantía de lo que percibo mensualmente, por la sola condición de estar los mismos

amparado por el convenio colectivo de la actividad. Esta situación se produjo por el hecho de ser significativamente mayores los incrementos salariales obtenidos en el marco o contexto de las paritarias y que se aplicaron al personal de la empresa encuadrado dentro de convenio, porcentajes de incrementos salariales que difieren con los incrementos salariales concedidos de modo unilateral por Galeno Argentina S.A., para mi caso como personal fuera de convenio fueron inferiores, implicando que mi salario a través del tiempo se encuentre desvalorizado por un lado y por otro lado se me excluyeron los rubros como antigüedad, escalafón, horas extras, etc. Esta disminución salarial verdaderamente importante, tal como se puso de manifiesto, tuvo un efecto inmediato en la pérdida económica que mes a mes sufría mi salario, en comparación al personal de convenio y además un efecto mediato y futuro, al realizar aportes previsionales extremadamente bajos, afectando los haberes jubilatorios que en el futuro percibiré. Esta situación injuriante debe ser subsanada por ustedes y abonarme estas diferencias salariales al menos el plazo no prescripto en materia laboral y mantenida hasta mi efectivo desempeño en la empresa y/o hasta obtención de la jubilación ordinaria. Es por ello que los intimo para que en el perentorio plazo de 5 (cinco) días hábiles de recepcionada el presente, reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o bien que por lo menos se mantengan los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. De igual manera deberán realizar los aportes previsionales, respecto de las referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a un empleada jerárquica fuera de convenio. Estas intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados.”

Atento a que la demandada no contesta absolutamente nada, guarda silencio, es que con fecha 25/11/2022 remite un segundo telegrama colacionado, reiterando las intimaciones, cuyo tenor es el siguiente: “Ante el silencio guardado por ustedes al telegrama colacionado remitido en fecha 09/11/2022 y recibido el día 10/11/2022, entran a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Sin ánimo de extinguir el contrato de trabajo, solamente pretendo encauzar el mismo y resguardar la intangibilidad de mi salario, desde que me desempeño como personal fuera de convenio hasta la fecha y en el futuro, sin que los aumentos de mis haberes se manejen arbitrariamente y en forma peyorativa por los designios que unilateralmente determina la empresa, es por ello que los intimo por última vez y por el perentorio plazo de 48 horas de recepcionada el presente, reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos se mantengan con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. De igual manera los intimo y por igual plazo a que realicen los aportes previsionales, respecto de las referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a una empleada jerárquica fuera de convenio. Lamentablemente en caso de no solucionar mis legitimas intimaciones, no me quedará otra alternativa que extinguir el contrato de trabajo, es por ello que los exhorto a que recapaciten y accedan a mis legítimos reclamos, atento que las intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados.”

Nuevamente dice que se produce el silencio de la patronal, por lo que el 07/12/2022 la actora remite el tercer y último telegrama colacionado intimando para que se le solucione la pérdida del poder

adquisitivo de su salario y se le abone las diferencias salariales. Lo hace en los siguientes términos: “A los efectos de garantizar el derecho de defensa de vuestra parte y advirtiendo que mi domicilio, denunciado en anteriores telegramas, no se encuentra del todo especificado, aun cuando en el mismo recibo todo tipo de notificación, para el hipotético e improbable caso que me hayan remitido carta documento de respuesta y que la misma no haya llegado a destino por esta circunstancia, es que por medio de la presente los intimo nuevamente. En forma previa pongo en conocimiento que ustedes han guardado silencio al telegrama colacionado remitido en fecha 09/11/2022 y recibido el día 10/11/2022, intimación que reiteré, mediante telegrama colacionado de fecha 25/11/2022 y recibido el día 28/11/2022, del cual tampoco obtuve respuesta alguna, es así como el silencio de vuestra parte, hace que entren a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Atento lo expresado en el primer párrafo del presente telegrama, es que los intimo por última vez y por el perentorio plazo de 48 horas de recepcionada el presente, a que i) reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos se mantengan con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. ii) Me abonen las diferencias salariales y de aguinaldos por todo el plazo no prescripto, en base a aumentos que deberían haber abonado si se hubiera mantenido la intangibilidad de mi salario. iii) Realicen los aportes previsionales, respecto de las referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a una empleada jerárquica fuera de convenio. Lamentablemente en caso de no solucionar mis legitimas intimaciones, no me quedará otra alternativa que extinguir el contrato de trabajo, es por ello que los exhorto a que recapaciten y accedan a mis legítimos reclamos, atento que las intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados”.

Destaca que ante un nuevo silencio por parte de la patronal, siendo en esta oportunidad la tercera vez que en forma consecutiva guarda silencio, sin contestar absolutamente nada, sin preocuparse mínimamente por los reclamos de la patronal, es que no le queda otra alternativa de considerarse injuriada y darse por despedida, situación que queda plasmada mediante telegrama colacionado de fecha 19/12/2022, en los siguientes términos: “El silencio guardado por ustedes a los telegramas colacionados que les remitiera en fecha 09/11/2022, 25/11/2022 y el último remitido en fecha 07/12/2022, del cual tampoco obtuve respuesta alguna, hace que entren a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Es por ello que el silencio de la firma Galeno Argentina SA a las intimaciones realizadas por mi de manera fehaciente, sumado a la falta de solución de mis legítimos reclamos, donde ustedes i) no me reajustaron mis haberes, para que se mantenga mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio; ii) no me abonaron las diferencias salariales y de aguinaldos por todo el tiempo no prescripto; iii) no realizaron los pagos de aportes previsionales por las diferencias salariales; siendo vuestro proceder una prueba mas que evidente que no tienen intención, ni preocupación alguna, en solucionar mis legítimos reclamos, hace que me considere gravemente injuriada, haciendo efectivo el apercibimiento contenido en mis anteriores telegramas y me considero despedida por vuestra exclusiva culpa. En legal plazo deberán abonarme las indemnizaciones de ley y entregarme la documentación laboral, que para el caso de no hacerlo, serán debidamente intimados. Quedan ustedes debidamente notificados”.

Arguye que la mala fe de la patronal se hace totalmente patente cuando mediante carta documento del 23/12/2022 contesta el legitimo despido indirecto en que se coloco la actora. Dice que la patronal

espera que la actora se considere despedida, para recién enviar su primera carta documento. Agrega que la falta de buena fe de la contraria continua, cuando intenta que la trabajadora se retracte del despido indirecto en que se coloco, pero no esboza una mínima solución a las intimaciones de la actora. El texto es el siguiente: “Rechazamos en todos sus términos el distracto indirecto que pretende configurar, lo que resulta un mero ardid, mediante el cual pretende hacerse acreedora de indemnizaciones que no le corresponden. Negamos especialmente supuesta disminución salarial en proporción a las categorías superiores de convenio que pueda resultar diferente a la padecida por todos los actores del mercado y que se conoce como solapamiento y/o que el mismo pueda resultar atribuible a la Empresa. En consecuencia, rechazamos pretendida ilegalidad e inconstitucionalidad que se refiere en sus misivas, y/o situación injuriante que maliciosamente intenta endilgarnos o personalizar en la Empresa, como así también negamos manejo arbitrario y/o peyorativo de su salario que intenta imputarnos. Por lo anteriormente expuesto, rechazamos la totalidad de sus restantes afirmaciones, manifestaciones e intimaciones contenidas en sus telegramas identificados como CD 935089878, CD 937111225 y CD 195425527, especialmente negamos que usted pudiera encontrarse habilitada a considerarse injuriada y despedida como afirma en su telegrama identificado como CD 114974486, actitud de la que intimamos a desistir por este mismo medio en el plazo perentorio e improrrogable de 48 hs., caso contrario consideraremos la misma como su voluntad unilateral de hacer abandono del vínculo, quedando extinguido el mismo por su exclusiva, procediéndose al vencimiento del plazo, de no modificar su actitud, a procesar su baja como dependiente en los términos mencionados. Absténgase de reclamar sin causa y de realizar falsas imputaciones. Queda debidamente intimada y notificada”.

Transcribe intercambio epistolar entre las partes.

Reitera que la patronal insiste con su postura del pedido de desistimiento del despido indirecto, con la extraña postura jurídica de hacer el apercibimiento de “abandono de vinculo”, cuando hay un despido indirecto perfectamente constituido, no pudiéndose extinguirse el contrato de trabajo por segunda vez, tal como pretende la contraria.

Refiere que en fecha 17/01/2023 la patronal remite una nueva carta documento, por medio de la cual despide a la actora, por abandono voluntario y malicioso de tareas.

Cita el derecho aplicable, ofrece prueba documental y solicita el progreso de la demanda, con costas a la demandada.

A continuación practica planilla de liquidación de rubros reclamados. Sostiene que para el caso que se considere que se están incluyendo rubros no remunerativos dentro de la remuneración para el calculo de la indemnización, deja planteada la inconstitucionalidad de estos aumentos mal colocados como no remunerativos, con evidente perjuicio en el cobro indemnizatorio del trabajador. Cita jurisprudencia al respecto.

Corrido el traslado de la demanda, mediante presentación del 19/04/2023 se apersona el letrado Lucas Patricio Penna, en representación de Galeno Argentina SA, como lo acredita con la copia digital del poder general para juicios, y contesta demanda.

Luego de realizar las negativas generales y particulares de hechos denunciados en la demanda, explica que la hoy actora Alina Paz Posse ingreso a laborar a las ordenes de su mandante el 06/02/2007 como Administrativa B. Tras su ingreso y dadas las aptitudes demostradas por la actora, dice que se le ofreció a la misma un ascenso, siendo su ultimo puesto el de Supervisora Sector Contrataciones Interior, como Personal fuera de convenio, situación que pacíficamente perduro a lo largo de toda la vinculación laboral.

Explica que su mejor remuneración mensual, normal y habitual surgirá de los registros contables y laborales llevados en debida y legal forma por su mandante, los cuales reflejan fielmente la realidad objetiva acontecida, y será acreditado por medio de la prueba pericial contable a producirse, pero de ninguna manera asciende a los montos que en forma ilegítima, contradictoria y antojadiza se denuncian en la demanda.

Sostiene que la relación laboral transcurrió en los carriles de absoluta normalidad, sin que jamás se recibiera de su parte ni un cuestionamiento por su encuadramiento laboral, ni en cuanto a los salarios percibidos por su parte o su composición. Tal es así que la propia actora acepto los términos del ascenso propuesto conforme documental por ella misma firmada.

Asevera que resulta absolutamente falso que la accionante haya efectuado reclamo alguno a lo largo del vinculo laboral, por el contrario, se desempeño desde el año 2018 siempre en la misma categoría de personal fuera de convenio, la que represento la obtención de remuneraciones sumamente mayores a las que le hubieran correspondido de haber estado encuadrado en cualquier categoría del CCT 130/75.

Manifiesta que por este cargo de Supervisora de contrataciones su mandante le incremento generosamente el sueldo a la demandante la cual suspicazmente omite indicar en su escrito de demanda dicha situación.

Destaca que la actora fue recategorizada a una tarea jerárquica ajena al convenio de Comercio, cuyo sueldo resulta ostensiblemente superior al estipulado en el convenio colectivo de Comercio y a los del resto de sus compañeros convencionados, por lo que no existe a favor de la actora suma alguna en concepto de diferencias salariales, cuando la misma siempre se vio beneficiada por estar fuera de convenio percibiendo sueldos muy superiores a los mínimos establecidos convencionalmente.

Considera que resulta arbitrario, pretender, como lo hace la actora, atar el salario de empleados convencionados a los de la actora, la cual tiene un régimen totalmente diferente, un contrato de trabajo diferente, una vinculación y responsabilidad diferente, y remuneraciones distintas.

Expresa que no se evidencia diferencia o desventaja alguna para la actora por el hecho de estar fuera de convenio, ya que siempre percibió una remuneración notablemente superior a la establecida en el convenio colectivo correspondiente, resultando por demás injustificada la pretensión de que su remuneración se mantenga en un 62.76% por encima a la de sus compañeros, cuando ello nunca se produjo, y por otro lado el contrato de trabajo, el tipo de tareas, la forma de realización de las misma y la categoría son totalmente diferentes, y su pretensión resulta a todas luces improcedente y arbitraria.

En cuanto al supuesto silencio del empleador alegado por la contraria, sostiene que el mismo no se ha configurado, y que es necesario resaltar que los efectos presuncionales del Art. 57 de la LCT, no alcanzan a las divergencias de las partes relativas a los datos de registro del contrato, máxime cuando el mismo se mantuvo bajo la misma condición durante varios años.

Alega que tras la disolución del vinculo se puso a entera disposición de la actora su certificado de egreso y liquidación final no indemnizatoria.

Por ultimo, expresa que la actora inicia un infundado reclamo a fin de retirarse con una indemnización absolutamente injustificada e improcedente, reclamando los aumentos paritarios para los empleados convencionados y los de los empleados jerárquicos fuera de convenio, pretendiendo una relación entre su salario y el de otras empleadas de turnos y honorarios diferentes, con tareas

también diferentes.

Impugna planilla y plantea inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia 34/2019, por los argumentos allí vertidos a los que me remito por razones de brevedad.

Formula oposición a la tasa peticionada por el actor ya que no resulta la tasa de intereses que se aplica en el fuero de radicación de esta demanda, de modo que no es conducente el mismo.

Cita el derecho aplicable y ofrece pruebas.

Desconoce documental, niega validez y autenticidad de los 6 telegramas colacionados remitidos por la actora al demandado de fechas 09/11/2022, 25/11/2022, 07/12/2022, 19/12/2022, 02/01/2023 y 26/01/2023; niega validez y autenticidad de los recibos de haberes excepto los últimos 12; niega validez y autenticidad de las dos impresiones de planillas salariales; niega validez y autenticidad a la copia de certificado del curso de técnicas de negociación y resolución de conflictos.

Solicita aplicación de las leyes 24.307 y 24.432 y decreto 1813/92 y hace reserva del caso federal.

Mediante presentación del 03/05/2023 la parte actora contesta el planteo de inconstitucionalidad del DNU 34/2019, solicitando el rechazo del mismo.

El 05/07/2023 la representación letrada de la parte demandada adjunta documentación original en formato digital.

Mediante proveído del 27/07/2023, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por decreto del 18/08/2023, se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL), la que tuvo lugar el 14/09/2023, conforme acta digital de esa fecha, en la que consta que las partes no arribaron a una conciliación, realizándose un diferimiento del inicio del término para producir pruebas.

Del informe del actuario del 19/12/2023 se desprende que la parte actora ofreció ocho cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Exhibición de documentación (producida), 3. Informativa (producida), 4. Testimonial (parcialmente producida), 5. Testimonial (producida), 6. Testimonial (producida), 7. Pericial Contable (producida) y 8. Absolución de posiciones (producida). Por su parte, la demandada ofreció cuatro cuadernos de pruebas: 1. Documental (producida), 2. Pericial Contable (producida- acumulado al cuaderno de pruebas N°. 7 del actor), 3. Testimonial de reconocimiento (parcialmente producida) y 4. Absolución de posiciones (producida).

Mediante decreto del 15/02/2024 se tiene presente que las partes actora y demandada presentaron alegatos en tiempo.

Mediante presentación del 04/03/2024 la Sra. Agente Fiscal de la Segunda Nominación dictaminó sobre el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora.

Por proveído del 08/03/2024 se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó a la actora con el demandado y 2) fecha de ingreso: 6 de Febrero de 2007, las tareas y categoría profesional como Administrativa B del CCT 130/75 desde la fecha de ingreso hasta el mes de marzo de 2018 y a partir del mes de abril de 2018 como Supervisora sector Contrataciones Interior, empleada jerárquica fuera de convenio.

Cabe precisar que la parte demandada no hizo referencia alguna a la jornada de trabajo de la Sra. Paz Posse. Así las cosas, no habiendo el demandado proporcionado su versión de los hechos, incumpliendo con lo normado por el art. 60 3° párrafo del C.P.L., considero que la Sra. Paz Posse se desempeñó desde la fecha de ingreso denunciada hasta el mes de marzo de 2018 de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas (jornada reducida tal como lo expresa la actora) y a partir de abril de 2018 en la jornada legal de la actividad ley 11.544 de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) Remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora; 2) fecha y justificación de la causal de extinción del vínculo entre las partes; 3) rubros y montos reclamados en la demanda. Planteo de inconstitucionalidad del Decreto 34/2019 formulado por la demandada; 4) intereses; 5) costas procesales; y 6) regulación de honorarios. Se tratan cada una de ellas por separado.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora.

En la demanda, expresa la actora que ingreso a trabajar en relación de dependencia laboral con la demandada Galeno Argentina SA el día 06/02/2007 desempeñándose como “Administrativa B” dentro del CCT 130/75 y cumpliendo una jornada reducida, tal como se indica en los recibos de haberes.

Explica que en esta primera etapa del contrato de trabajo, donde la actora se encontraba en el convenio, como “Administrativa B” realizo las tareas de atención al cliente que concurría a la sucursal de calle Mendoza 348, para autorizar ordenes medicas, de estudios médicos, orientación al afiliado; también salia de la sucursal y realizaba visitas a los internados en los distintos sanatorios, recabando información respecto de la atención de estos; visitaba a prestadores médicos, entre otras tareas, siendo su jornada laboral de Lunes a Viernes de 09:00 a 14:00 horas y por estas tareas percibía una remuneración mensual de $ 14.262,99 (sueldo básico $ 13.115,57 y presentismo $ 1.147,42) tal como figura en el recibo del mes de febrero de 2018. Aclara que este es el ultimo recibo que tiene la actora por su desempeño como empleada de convenio, no cuenta por extravío el recibo correspondiente al mes de marzo de 2018.

Cuenta que el excelente desempeño de la sra. Paz Posse en las tareas encomendadas por la patronal y teniendo en cuenta su potencial laboral en la empresa, es que se le propone un ascenso, para que pase a desempeñarse como “Supervisora”, esto es como empleada jerárquica fuera de convenio, obviamente con un sueldo muy superior a los sueldos de convenio. Así lo hace y comienza a desempeñarse en el mes de abril de 2018 con un sueldo bruto de $ 37.000, tal como surge de referido recibo de haber.

Reitera que la actora Paz Posse se desempeño como empleada dependiente, dentro de convenio mercantil hasta el mes de mazo de 2018, luego fue ascendida y pasa a desempeñarse como empleada fuera de convenio, con un sueldo, al menos en los inicios como “Supervisora”,

ampliamente superior al sueldo de empleado de convenio.

Sostiene que al pasar de empleada dentro del convenio mercantil, a ser una empleada jerárquica, fuera de convenio, la actora dejaba de lado todos los beneficios que tiene el empleado de convenio, como: i) el pago de los rubros adicionales como antigüedad (1% por cada año de antigüedad); presentismo (8,33% del total de los rubros remunerativos), percepción de montos no remunerativos; pago del día del empleado de comercio, etc. ii) el pago de horas extras, debiendo estar a disposición de la empresa aun en jornadas superiores a la normal, sin que se le abonen las horas extras desempeñadas; todo ello a cambio de un sueldo, el cual era totalmente abarcativo y superior a los referidos beneficios de convenio.

Asevera que si bien las remuneraciones mensuales percibidas por la actora como empleada fuera de convenio fueron aumentando durante el transcurso del tiempo, estos aumentos no se actualizaron según los porcentajes de incrementos de las paritarias de los empleados de comercio, ni tampoco se lo hizo de acuerdo a los distintos indices inflacionarios que padeció nuestro país, y que lo cierto es que la trabajadora padeció, los arbitrarios e ínfimos aumentos determinados unilateralmente por la patronal, por no estar los mismos sujetos a los aumentos convencionales.

Manifiesta que este menoscabo en los haberes de la actora, se lo puede ver claramente, realizando una comparación y determinado el porcentaje de aumento del sueldo de la actora, como empleada fuera de convenio con su primer sueldo percibido, respecto de lo percibido anteriormente como empleada de convenio. Añade que el recibo de sueldo correspondiente al mes de febrero de 2018, un sueldo bruto de $9.606,80, pero se esta ante un sueldo de jornada reducida, por ello que seria correcto tomar como parámetro ese sueldo reducido, sino que considera tomar el sueldo en base a la jornada completa del empleado “Administrativo B”, siendo esta situación mas beneficiosa para la parte demandada.

Agrega que se debe tomar el sueldo histórico y demás rubros propios de la categoría de “Administrativa B” dentro del CCT 130/75 en la jornada completa, lo que determina la suma de $ 22.732,30, siendo este monto discriminado en: a) sueldo basico $ 18.905,32; b) antigüedad (11 años, 11%) $2.79,59 y c) presentismo (8,33%) $1.747,98.

Alega que si en base al referido sueldo jornada completa, con una antigüedad de 11 años, que tenia la actora al momento de pasar a empleada fuera de convenio, arroja el monto total de $ 22.732,30 para el mes de febrero de 2018 y de ahí pasa a cobrar la suma de $ 37.000 como empleada fuera de convenio, tenemos que el aumento salarial de la actora fue un incremento del 62,76%; porcentaje este de aumento que se tendría que haber mantenido en el incremento de los haberes de la actora, sin embargo aumentaron en un ínfimo porcentaje.

Continua diciendo que esta situación, donde la patronal hacia ínfimos aumentos en el salario de la actora, totalmente inferiores a los determinados por los acuerdos paritarios de los empleados de comercio, así de manera prácticamente imperceptible el salario de la actora a lo largo de los cinco años en que se desempeño como supervisora y fuera de convenio, fue perdiendo el poder adquisitivo, llegando a situaciones extremadamente injustas, donde su sueldo cayo por debajo de los salarios del personal de convenio, donde empleados dentro del convenio de la actividad mercantil, ya sea con la categoría laboral de “Administrativos B” u otras categorías, cobraban sumas superiores a lo percibido por la actora.

Señala que le es bastante difícil a la actora realizar una comparación de su salario respecto de otros empleados de convenio que se desempeñan en Galeno Argentina SA, y que esta dificultad se debe a que en la empresa conocen respecto de los reclamos de la actora, de las averiguaciones que realizo respecto de los salarios, y por ello prohibió a sus empleados facilitar recibos de haberes, bajo

pena de represalias.

Comenta que la extrema situación de injusticia, donde el monto del salario mensual de la actora se devaluaba progresivamente a través de los años, fue motivo de reclamos verbales, los cuales no tuvieron ningún tipo de respuestas por parte de la patronal, es por ello que la trabajadora continua con los reclamos por escrito y fehacientemente documentados.

La demandada, por su parte, asevera que la hoy actora Alina Paz Posse ingreso a laborar a las ordenes de su mandante el 06/02/2007 como Administrativa B. Tras su ingreso y dadas las aptitudes demostradas por la actora, dice que se le ofreció a la misma un ascenso, siendo su ultimo puesto el de Supervisora Sector Contrataciones Interior, como Personal fuera de convenio, situación que pacíficamente perduro a lo largo de toda la vinculación laboral.

Explica que su mejor remuneración mensual, normal y habitual surgirá de los registros contables y laborales llevados en debida y legal forma por su mandante, los cuales reflejan fielmente la realidad objetiva acontecida, y será acreditado por medio de la prueba pericial contable a producirse, pero de ninguna manera asciende a los montos que en forma ilegítima, contradictoria y antojadiza se denuncian en la demanda.

Sostiene que la relación laboral transcurrió en los carriles de absoluta normalidad, sin que jamás se recibiera de su parte ni un cuestionamiento por su encuadramiento laboral, ni en cuanto a los salarios percibidos por su parte o su composición. Tal es así que la propia actora acepto los términos del ascenso propuesto conforme documental por ella misma firmada.

Asevera que resulta absolutamente falso que la accionante haya efectuado reclamo alguno a lo largo del vinculo laboral, por el contrario, se desempeño desde el año 2018 siempre en la misma categoría de personal fuera de convenio, la que represento la obtención de remuneraciones sumamente mayores a las que le hubieran correspondido de haber estado encuadrado en cualquier categoría del CCT 130/75.

Manifiesta que por este cargo de "Supervisora de contrataciones" su mandante le incremento generosamente el sueldo a la demandante la cual suspicazmente omite indicar en su escrito de demanda dicha situación.

Destaca que la actora fue recategorizada a una tarea jerárquica ajena al convenio de Comercio, cuyo sueldo resulta ostensiblemente superior al estipulado en el convenio colectivo de Comercio y a los del resto de sus compañeros convencionados, por lo que no existe a favor de la actora suma alguna en concepto de diferencias salariales, cuando la misma siempre se vio beneficiada por estar fuera de convenio percibiendo sueldos muy superiores a los mínimos establecidos convencionalmente.

Considera que resulta arbitrario, pretender, como lo hace la actora, atar el salario de empleados convencionados a los de la actora, la cual tiene un régimen totalmente diferente, un contrato de trabajo diferente, una vinculación y responsabilidad diferente, y remuneraciones distintas.

Expresa que no se evidencia diferencia o desventaja alguna para la actora por el hecho de estar fuera de convenio, ya que siempre percibió una remuneración notablemente superior a la establecida en el convenio colectivo correspondiente, resultando por demás injustificada la pretensión de que su remuneración se mantenga en un 62.76% por encima a la de sus compañeros, cuando ello nunca se produjo, y por otro lado el contrato de trabajo, el tipo de tareas, la forma de realización de las misma y la categoría son totalmente diferentes, y su pretensión resulta a todas luces improcedente y arbitraria.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo los siguientes hechos:

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge la documentación acompañada en formato digital el 15/02/2023.

Respecto de ésta, cabe mencionar que la accionada en su responde solamente negó de manera genérica la validez y autenticidad de la documentación acompañada en la demanda.

Se debe recordar que el art. 88 del CPL prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos []".

Pues bien, la omisión por parte del demandado de lo arriba mencionado, con relación a la documental adjuntada por la actora, no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de aquélla. Por esto, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtica la documental cuya autoría se le imputa al empleador (recibos de haberes). Así lo declaro.

En cuanto al intercambio epistolar, si bien la accionada niega validez y autenticidad de los 6 telegramas colacionados remitidos por la actora de fechas 09/11/2022, 25/11/2022, 07/12/2022, 19/12/2022, 02/01/2023 y 26/01/2023, surge claramente de su carta documento remitida el 23/12/2022 el conocimiento y recepción de tales intimaciones tal como lo expresa "...Por lo anteriormente expuesto, rechazamos la totalidad de sus restantes afirmaciones, manifestaciones e intimaciones contenidas en sus telegramas identificados como CD 935089878, CD 937111225 y CD 195425527" Por todo lo expuesto, debe tenerse por auténtico y recibido el intercambio epistolar. Así lo declaro.

2.2. De su cuaderno N° 2 surge el pedido de la accionante de hacer efectivo el apercibimiento del art. 61 del CPL, respecto de la demandada, por no haber exhibido la documentación solicitada mediante presentación del 02/08/2023. Esto será tratado más abajo al analizar todo el plexo probatorio.

2.3. De su prueba informativa (A3) surgen: informe del Ministerio de Trabajo de la Nación – Delegación Tucumán (05/10/2023) e informe de SEOC (12/10/2023).

2.4. De su prueba testimonial (A4) surge la declaración de Maria Agustina Argañaraz del 12/10/2023, quien no fue tachada por las partes.

2.5. De su prueba testimonial (A5) surge la declaración de Máximo Jose Molina del 17/10/2023, quien no fue tachado por las partes.

2.6. De su prueba testimonial (A6) surgen las declaraciones de Fernando Ramón del Corazon de Jesus Nougues y Patricia Mónica Nuñez del 17/10/2023, quienes no fueron tachados por las partes.

2.7. En el cuaderno de prueba pericial contable ofrecido por la actora y la demandada, tenemos que el perito contador Horacio Heredia presentó dictamen el 21/11/2023, el cual fue impugnado parcialmente por la parte actora, por cuanto señala que el perito debió determinar el porcentaje de aumento de la jornada completa del Administrativo B con el sueldo fuera de convenio: ii.- Mes de Febrero/2018 según escala salarial de Administrativo B jornada completa es de $ 22.733,65 comparado con Abril/2018 de $ 37.000 hay un aumento del 62,76%. Lo cual es porcentaje utilizado por su parte. Dice que la respuesta del perito es incompleta, es necesario señalarla, porque al responder a futuras preguntas, el propio perito contador hace referencia al incremento del 62,76%,

porque su parte lo pide, pero en el informe no indica de donde surge el referido porcentaje. Asimismo, expresa que al responder a la pregunta N. 6 el perito contador, pareciera que no entiende lo requerido por su parte, donde se esta ante una simple comparación de los salarios, de “Administrativo B” y el monto del abonado a la actora como fuera de convenio y determinar entre ambos salarios el porcentaje de aumento del sueldo fuera de convenio. Agrega que al responder la pregunta N. 9 el perito, igualmente que en el caso anterior, no entiende lo requerido por su parte, realizando de manera innecesaria una extensa planilla. Con respecto a la pregunta N. 10 para determinar las diferencias salariales de la actora desde el mes de Enero de 2021 a Diciembre de 2022, reitera que el perito contador incurre en un error, al no adicionar en el sueldo de Administrativa B el porcentaje de aumento determinado en la respuesta 5, tal como se le requirió en la pregunta. Por ultimo alega que en lo que hace a la respuesta N. 13 del cuestionario de la parte demandada, cuando el perito contador hace un cuadro comparativo, entre el sueldo de Administrativo B del CCT 130/75 y el sueldo cobrado por la actora como fuera de convenio, desde el mes de Abril de 2018 al mes de Diciembre de 2022, se establece en la última columna una Diferencia de Cobro, donde el perito contador se equivoca en colocar el signo menos (-) y donde no los coloca, los debería colocar. Así en los meses de Abril de 2018 hasta Marzo de 2022, la actora con su sueldo de fuera de convenio cobro montos mayores al sueldo de convenio, razón por la cual en la Diferencia debería sacar todos los signos menos (-); por su parte en los meses de Abril de 2022 a Diciembre de 2022 la actora con su sueldo fuera de convenio, cobro montos inferiores al sueldo de convenio, razón por la cual en las Diferencias se debería colocar los signos menos (-) en los referidos meses.

El perito contestó la impugnación y con las aclaraciones realizadas ratifico su informe. En cuanto al porcentaje de aumento de la actora el Perito manifiesta que al no tener el recibo de haberes del mes de marzo 2018, se basó para calcular el porcentaje de aumento en el recibo de febrero 2018. El sueldo bruto percibido en el mes de febrero 2018 es de $ 15.078,18; El sueldo bruto percibido en el mes de abril 2018 es de $ 37.000,00 El porcentaje de aumento de haberes es de 145.39%. El porcentaje de 62.76% seria del sueldo de convenio $ 22.733,65 y lo que percibió la actora es $ 37.000.

Sostiene que del análisis de su planilla surge que la actora percibió mayor remuneración que un administrativo b desde abril 2018 hasta marzo 2022, pero dejo de percibir mayor remuneración desde abril 2022 hasta diciembre 2022. En cuanto a la pregunta 10 del cuestionario el Perito entiende que para determinar las diferencias salariales lo correcto no es aplicar un porcentaje, si no es realizar una planilla con los datos reales, es decir lo percibido comparado con lo que hubiera percibido como administrativo B. Con relación a la planilla de diferencias salariales el perito expresa que si se considera que el incremento de 62,76% (intangibilidad) corresponde aplicar al haber que hubiera cobrado la actora si fuera categoría administrativa B la diferencias serían las siguientes: Y calcula los sueldos que hubiera cobrado como administrativo B, le suma la intangibilidad planteada (62,76%) por el apoderado del actor, le resta lo cobrado y por diferencia saca la diferencia que le debería pagar si se entiende que corresponde aplicar la intangibilidad. De esa planilla surge la mejor remuneración de $ 265.203,84.

Analizados los argumentos expuestos, considero que corresponde rechazar la impugnación formulada por la parte actora. Hay que recordar que una pericia solamente puede impugnarse mediante la completa demostración de la incompetencia o déficit técnico de la fundamentación aportada por el perito en el dictamen, lo que no acontece en el presente caso. Es abundante la jurisprudencia de nuestros Tribunales que exige que las impugnaciones de los trabajos periciales estén debidamente fundamentadas por profesionales idóneos en la materia. Así se ha dicho: "La impugnación de una pericia debe constituir una contrapericia, que debe contener, como aquélla, una adecuada explicación de los principios científicos o técnicos en los que se la funde, por lo que no

puede ser una mera alegación de los pareceres subjetivos o de razonamientos genéricos del contenido del dictamen que ataca" (CNCiv., Sala D, 09/02/00, in re "C.B.J.G. y otros vs. Covisur Vial del Sur S.A.", Rev. LL del 12/07/00, pág. 13). En igual sentido se afirma: “La mera discrepancia con el trabajo realizado por un perito, sin señalar científica o técnicamente, cuáles serían los errores que éste contendría, no configura una crítica o impugnación concreta al trabajo pericial practicado” (CNCC, sala B, sentencia del 16/8/06, autos “Cladd Industria Textil Arg. SA s/ concurso prev. S/ inc. Verf. Por Reinstein Emilio).

En el caso de autos, las respuestas periciales son coherentes y fundadas en la documentación obrante en autos. En consecuencia estimo que el dictamen pericial contable es válido y suficientemente fundado, además de que las explicaciones suministradas justifican las conclusiones a las que se arriba, rechazándose, en consecuencia, las impugnaciones realizadas por la parte actora. Así lo declaro.

Del informe pericial contable surge que: la actora percibió mayor remuneración que un administrativo b desde abril 2018 hasta marzo 2022, pero dejo de percibir mayor remuneración desde abril 2022 hasta diciembre 2022. El último mes que la actora se desempeñó como administrativa B fue en marzo 2018. El recibo de sueldo del mes de marzo 2018 no fue aportado por la demandada, por lo que se transcribe el del mes de febrero 2018, con un horario de 09 a 14 horas (5 horas): Sueldo básico $ 13.115,57 Exc. Acuerdo En/Jun.10 $ 254,39 Exc. Acuerdo My 13 $ 30,41 Exc. Acuerdo Jun.11 $ 21,89 Presentismo $ 1.147,42 Sustitutivo Tickets $ 120,50 A cuenta futuros aumentos $ 231,76 Ajuste vacaciones $ 156,24 Total $ 15.078,18 El sueldo según convenio colectivo 130/75 era para el mes de febrero 2018, jornada completa (semanal 48 horas): Básico $ 18.905,32 Antigüedad..$ 2.079,59 Presentismo.$ 1.748,74 Total $ 22.733,65. El primer mes que la actora se desempeñó como supervisora fue en el de abril de 2018. El haber bruto percibido por la actora en el mes de abril 2018 como supervisora fue de $ 37.000 incluyendo decreto 1295/2005 por $ 120,00 y Sustitutivo tickets ley 26341 por $ 120,50.

En cuanto al el porcentaje de aumento de los haberes, que le significo a la actora pasar de empleada administrativa dentro del convenio mercantil a Supervisora fuera de convenio, es el siguiente: el sueldo bruto percibido en el mes de febrero 2018 es de $ 15.078,18 El sueldo bruto percibido en el mes de abril 2018 es de $ 37.000,00; El porcentaje de aumento de haberes es de 145.39%. Agrega que la mejor remuneración, si se determina correcto el planteo de la intangibilidad de 62,76% sería la del mes de diciembre 2022 de $ 265.203,84.

2.8. En la prueba de absolución de posiciones ofrecida por la actora surge que habiéndose notificado a la parte accionada mediante cédula obrante (N° 000) no se llevó a cabo la audiencia por no haber comparecido el absolvente, conforme consta en nota del 12/10/2023. Atento a ello, se procedió a la apertura del sobre y agregación del pliego de posiciones.

2.9. De la prueba instrumental ofrecida por la parte demandada en su cuaderno N° 1, surgen las constancias de autos, en especial: Últimos 12 recibos de haberes; Recibo de liquidación final por la suma de $89.935,30; Certificado de trabajo expedido al actor - Certificado de servicios y remuneraciones Anses 6.2 – Certificado de aportes y contribuciones; Intercambio telegráfico completo, mantenido con el actor; Constancia de baja - Formulario de solicitud de cambio situación personal; Nota solicitando cambio de horario y Nota de autorización de cambio de horario.

2.10. En cuanto a la prueba de Reconocimiento, surge que el 18/10/2023 se lleva a cabo la audiencia testimonial de reconocimiento en el que la actora manifiesta: Reconocer como propias de su puño y letra las firmas insertas en la documentación exhibida que se le atribuye, asimismo reconoce la recepción de las misivas con excepción de las CD n° 954323689 y n° 208602996.

2.11. En la prueba de absolución de posiciones ofrecida por la demandada, encontramos en fecha 18/10/2023 acta de audiencia confesional de donde surge que la actora mantuvo la posición asumida en este juicio.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes puntualizaciones.

El art. 56 de la LCT prevé que en los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Fernandez Madrid sostuvo que el salario justo se liga, particularmente, con la facultad que se acuerda a los jueces de fijar en ciertos casos la cuantía del salario. Así por ejemplo, corresponde que los jueces fijen dicho monto en atención a la importancia de los servicios, a las condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos en los siguiente casos: ()d) cuando se controvierta el monto de la remuneración y la prueba rendida fuera insuficiente; e) si lo que se invoca es una congelación del salario constitutiva de un abuso de derechos. (Fernández Madrid Juan Carlos, Ley de Contrato de Trabajo, 2da. edición actualizada, Tomo I, La Ley, 2012, Pág. 672/673).

En este lineamiento, el artículo 114 de la L.C.T., dispone que “cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos”. Así pues, el ámbito de aplicación de esta norma queda limitada a la situación de aquellos trabajadores de jerarquía superior o de categorías profesionales no comprendidas en los convenios colectivos de trabajo, cuya remuneración se encuentra discutida y respecto de cuyo monto no existe documentación alguna respaldatoria de las afirmaciones de las partes, confiriéndose al juez la facultad de determinar la cuantía de la remuneración, para lo cual deberá atender a la importancia de los servicios, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos (Etala Carlos A, Contrato de Trabajo, Ley 20.744, 7° edición actualizada, Astrea, 2.011, pág. 415/146).

De las probanzas de autos, en especial de la prueba Pericial Contable, surge que la actora percibió mayor remuneración que un Administrativo B desde abril 2018 hasta marzo 2022, pero dejo de percibir mayor remuneración desde abril 2022 hasta diciembre 2022. El perito interviniente explica que el último mes que la actora se desempeñó como administrativa B fue en marzo 2018. El recibo de sueldo del mes de marzo 2018 no fue aportado por la demandada, por lo que transcribe el del mes de febrero 2018, con un horario de 09 a 14 horas (5 horas): Sueldo básico $ 13.115,57 Exc. Acuerdo En/Jun.10 $ 254,39 Exc. Acuerdo My 13 $ 30,41 Exc. Acuerdo Jun.11 $ 21,89 Presentismo $ 1.147,42 Sustitutivo Tickets $ 120,50 A cuenta futuros aumentos $ 231,76 Ajuste vacaciones $ 156,24 Total $ 15.078,18. Añade que el sueldo según convenio colectivo 130/75 era para el mes de febrero 2018, jornada completa (semanal 48 horas): Básico $ 18.905,32 Antigüedad..$ 2.079,59 Presentismo.$ 1.748,74 Total $ 22.733,65. Sostiene que el sueldo según convenio colectivo 130/75 era para el mes de febrero 2018, jornada de 5 horas diarias (semanal 30 horas): Básico $ 11.815,83 Antigüedad..$ 1.299,74 Presentismo.$ 1.092,96 Total $ 14.208,53. Luego, manifiesta que el primer mes que la actora se desempeñó como Supervisora fue en abril de 2018. El haber bruto percibido por la actora en el mes de abril 2018 como Supervisora fue de $ 37.000 incluyendo decreto 1295/2005 por $ 120,00 y Sustitutivo tickets6341 por $ 120,50.

De igual manera, surge que en los recibos de sueldos de la actora figura con un sueldo bruto de $ 82.256 en noviembre de 2022 y según el informe remitido por SEOC, un administrativo B en el

período de noviembre 2022 a marzo 2023 tenía un sueldo bruto de $ 162.941,66.

Sobre el punto, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones el Trabajo ha abordado la cuestión en un interesante fallo, dictado con fecha 29 de septiembre de 2017 en los autos "Pietronave Carlos Alberto c/ Jardin Del Pilar SA s/ despido". El Tribunal resolvió: "Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía, comprendidos en el convenio colectivo porque la retribución justa de que habla el artículo 14 bis de la Constitución Nacional no permite que se digite el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación de este principio y el de reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vinculadas a las normas constitucionales, con el artículo 114 de la LCT, permite utilizar esta herramienta para determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo."

"Es que resulta contrario a todo principio de racionalidad pretender que la retribución del personal que se desempeña en cargos jerárquicos () y con una antigüedad mayor a veinte años, deba percibir remuneraciones inferiores a la de un empleado no jerarquizado que está bajo su dirección y subordinación y, en muchos casos, con menor antigüedad."

En consecuencia, puede notarse de las pruebas precedentemente reseñadas, que si bien a la actora le habían otorgado un cargo como Supervisora de contrataciones, y la habían registrado como fuera de convenio, la retribución que percibió en función de la misma no resultaba lo suficientemente significativa para un cargo de la jerarquía que tenía y que la demandada admitió. De ello dan cuenta los recibos de haberes que adjuntó tanto la parte actora como la parte demandada, lo informado por SEOC, y del Informe Pericial Contable practicado en autos del que se desprende que el salario percibido por la trabajadora desde el mes de abril de 2022 hasta la fecha del distracto era inferior a lo abonado a un administrativo B del CCT 130/75. Desde esta perspectiva de análisis, el haber que percibió la actora por los trabajos realizados no guardaba la debida correlación con su jornada, cargo y denominación, ni puede considerarse suficientemente retribuido, por lo que, de acuerdo a dichos parámetros, no puede concluirse que el mismo -quien debió cumplir durante el transcurso de la relación laboral una prestación normal y extraordinaria de labor-, por las mayores tareas asignadas, haya percibido en su relación una retribución adecuada y suficiente.

En el caso de autos nos encontramos frente a una discriminación salarial arbitraria, en contra de la actora, al haber otorgado la demandada haberes superiores al personal comprendido en el convenio, cuando la Sra. Paz Posse era quien desempeñaba tareas de mayor responsabilidad y jerarquía, como supervisora, sin que se hubiera acreditado la falta de dedicación y productividad o eficiencia por parte de la trabajadora que justifique una remuneración menor a la que le correspondía.

Las constancias de autos evidencian la inequívoca desproporción existente entre lo percibido por la actora en su carácter de personal jerárquico y lo devengado por un empleado de inferior categoría, por la sola circunstancia de estar comprendido en un convenio colectivo.

Siguiendo este orden de ideas, la Excma. Cámara del Trabajo Sala IV, sostuvo que: "() no es admisible sin afectar el principio del salario justo que en una misma empresa se aumente a unos trabajadores (los comprendidos en convenios colectivos) y no a otras categorías, por ausencia de una disposición imperativa legal o convencional que obligue al empleador. Para estos supuestos de vacío legislativo debe acudirse al principio de la Constitución Nacional y a las reglas de la ley civil, adaptadas a las características propias del contrato de trabajo y que tienen como pauta de referencia el art. 114 de la LCT que permite a los jueces, en los casos que ninguna remuneración haya sido pactada, establecer la que en justicia corresponda de acuerdo a la naturaleza de la

función cumplida y a los resultados obtenidos por el empleador". (Juicio: Garcia Juan Jose vs. ABB S.A. S/ Fijación Judicial de Remuneración Nro. Sent: 107 Fecha Sentencia 13/05/2015, Cámara del Trabajo - Sala 4).

Ante la evidente desproporción existente entre lo percibido por el actor en su carácter de personal jerárquico y lo que percibía un empleado de inferior categoría conforme recibos de sueldo, por la sola circunstancia de estar comprendido en un convenio colectivo, a su entender evidenciaba una clara situación de discriminación salarial. En este contexto, ha determinado el aquo la suma que le correspondía percibir al trabajador, tomándose en consideración el salario de la categoría mayor de convenio con más un porcentaje por su carácter jerárquico, fundado en principios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad. (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, en "Ismael Jorge Hugo vs. Papelera Tucumán SA s/ Cobro de pesos, Expte. N.° 385/16, sentencia N.° 153 del 26/08/2019).

Se añade que la parte actora solicita se haga efectivo el apercibimiento previsto en el art. 360 del CPCC y se tengan por ciertos los hechos contenidos en el pliego de posiciones, por no haberse presentado la parte demandada a la audiencia de absolución de posiciones estando debidamente notificada.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la L.C.T., considero equitativo que se fije la remuneración de la actora, en la suma equivalente a lo que debía percibir un Administrativo "B" del CCT 130/75, conforme la escala salarial vigente, con más el 30%, en mérito a la tarea desempeñada, a la jornada y a la responsabilidad que ostentaba la Sra. Paz Posse. Así lo declaro.

Asimismo, atento a lo determinado por el perito contador interviniente, corresponde declarar procedente las diferencias salariales desde abril 2022 hasta diciembre 2022. Así lo declaro.

Segunda cuestión

1. Controvierten los litigantes respecto a la fecha y justificación del distracto.

La actora comenta que la extrema situación de injusticia, donde el monto del salario mensual se devaluaba progresivamente a través de los años, fue motivo de reclamos verbales, los cuales no tuvieron ningún tipo de respuestas por parte de la patronal, y es por ello que continua con los reclamos por escrito y fehacientemente documentados.

Destaca que las intimaciones realizadas por la actora a la patronal, para que reajusten su salario y de esta manera mantener su intangibilidad, no lo hizo en una oportunidad para luego considerarse despedida, sino que lo hizo en tres oportunidades, y la primera de ellas otorgando un plazo de cinco días, donde en todas las oportunidades la patronal guardo silencio, no contesto nada. Dice que ello demuestra de manera clara que la actora quería encaminar y conservar su contrato de trabajo, no tenia una actitud rupturista del contrato de trabajo, pero el silencio de la patronal ante las legitimas intimaciones de la actora, sumado a la falta de soluciones concretas a los reclamos, no le quedó otra alternativa de considerarse despedida de manera indirecta.

Cuenta que el 09/11/2022 la actora remite su primer telegrama colacionado del siguiente tenor: "Me desempeño bajo relación de dependencia de la firma Galeno Argentina S.A., CUIT 30-52242816-3 desde el día 06/02/2007. Desde el inicio de la relación laboral estuve contratada con una jornada reducida y con la categoría laboral de "Administrativo B" dentro del CCT 130/75 de la actividad mercantil. A partir del mes de Abril de 2018 me proponen que pase a desempeñarme con un cargo jerárquico como "Supervisor", estando fuera de convenio y obviamente con salarios superiores a las escalas salariales del CCT 130/75, ante esa propuesta y significando un verdadero incremento económico, la acepto y así comienzo a desempeñarme en estas condiciones. Ante mi nuevo desempeño fuera de convenio, le dedico tiempo "full time" a mis tareas para la empresa, sin que se

me abonen hora extra alguna, en caso de desempeñarme jornada superior a la normal, y por otra parte me suprimen los distintos ítems del referido convenio colectivo de trabajo, la antigüedad, presentismo, entre otros, atento que mi sueldo como “Supervisor” es superior y abarcativo de estos ítems del personal de convenio y del pago de horas extraordinarias. En el recibo que se me abona el mes de Abril de 2018 se refleja un verdadero aumento salarial, respecto de lo anteriormente percibido y justifica plenamente el desempeñarme fuera de convenio. Sin embargo esta mejoría económica en mi salario fue disminuyendo progresivamente a través del tiempo, llegando a una situación absurda, ilegal e inconstitucional, que en mi condición de empleada jerárquica fuera de convenio, parte del personal de convenio y de menor cargo que el mío en la empresa, cobra salarios en mayor cuantía de lo que percibo mensualmente, por la sola condición de estar los mismos amparado por el convenio colectivo de la actividad. Esta situación se produjo por el hecho de ser significativamente mayores los incrementos salariales obtenidos en el marco o contexto de las paritarias y que se aplicaron al personal de la empresa encuadrado dentro de convenio, porcentajes de incrementos salariales que difieren con los incrementos salariales concedidos de modo unilateral por Galeno Argentina S.A., para mi caso como personal fuera de convenio fueron inferiores, implicando que mi salario a través del tiempo se encuentre desvalorizado por un lado y por otro lado se me excluyeron los rubros como antigüedad, escalafón, horas extras, etc. Esta disminución salarial verdaderamente importante, tal como se puso de manifiesto, tuvo un efecto inmediato en la pérdida económica que mes a mes sufría mi salario, en comparación al personal de convenio y además un efecto mediato y futuro, al realizar aportes previsionales extremadamente bajos, afectando los haberes jubilatorios que en el futuro percibiré. Esta situación injuriante debe ser subsanada por ustedes y abonarme estas diferencias salariales al menos el plazo no prescripto en materia laboral y mantenida hasta mi efectivo desempeño en la empresa y/o hasta obtención de la jubilación ordinaria. Es por ello que los intimo para que en el perentorio plazo de 5 (cinco) días hábiles de recepcionada el presente, reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o bien que por lo menos se mantengan los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. De igual manera deberán realizar los aportes previsionales, respecto de las referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a un empleada jerárquica fuera de convenio. Estas intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados.”

Atento a que la demandada no contesta absolutamente nada, guarda silencio, es que con fecha 25/11/2022 remite un segundo telegrama colacionado, reiterando las intimaciones, cuyo tenor es el siguiente: “Ante el silencio guardado por ustedes al telegrama colacionado remitido en fecha 09/11/2022 y recibido el día 10/11/2022, entran a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Sin ánimo de extinguir el contrato de trabajo, solamente pretendo encauzar el mismo y resguardar la intangibilidad de mi salario, desde que me desempeño como personal fuera de convenio hasta la fecha y en el futuro, sin que los aumentos de mis haberes se manejen arbitrariamente y en forma peyorativa por los designios que unilateralmente determina la empresa, es por ello que los intimo por última vez y por el perentorio plazo de 48 horas de recepcionada el presente, reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos se mantengan con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. De igual manera los intimo y por igual plazo a que realicen los aportes previsionales, respecto de las

referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a una empleada jerárquica fuera de convenio. Lamentablemente en caso de no solucionar mis legitimas intimaciones, no me quedará otra alternativa que extinguir el contrato de trabajo, es por ello que los exhorto a que recapaciten y accedan a mis legítimos reclamos, atento que las intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados."

Nuevamente dice que se produce el silencio de la patronal, por lo que el 07/12/2022 la actora remite el tercer y último telegrama colacionado intimando para que se le solucione la pérdida del poder adquisitivo de su salario y se le abone las diferencias salariales. Lo hace en los siguientes términos: "A los efectos de garantizar el derecho de defensa de vuestra parte y advirtiendo que mi domicilio, denunciado en anteriores telegramas, no se encuentra del todo especificado, aun cuando en el mismo recibo todo tipo de notificación, para el hipotético e improbable caso que me hayan remitido carta documento de respuesta y que la misma no haya llegado a destino por esta circunstancia, es que por medio de la presente los intimo nuevamente. En forma previa pongo en conocimiento que ustedes han guardado silencio al telegrama colacionado remitido en fecha 09/11/2022 y recibido el día 10/11/2022, intimación que reiteré, mediante telegrama colacionado de fecha 25/11/2022 y recibido el día 28/11/2022, del cual tampoco obtuve respuesta alguna, es así como el silencio de vuestra parte, hace que entren a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Atento lo expresado en el primer párrafo del presente telegrama, es que los intimo por última vez y por el perentorio plazo de 48 horas de recepcionada el presente, a que i) reajusten mis haberes, manteniendo mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos se mantengan con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio. Así debe mantenerse la mejoría salarial, que se me hizo a partir del mes de Abril del año 2018, en mi condición de empelada jerárquica fuera de convenio, lo que motivara mi aceptación. ii) Me abonen las diferencias salariales y de aguinaldos por todo el plazo no prescripto, en base a aumentos que deberían haber abonado si se hubiera mantenido la intangibilidad de mi salario. iii) Realicen los aportes previsionales, respecto de las referidas diferencias salariales, a los efectos que logre una jubilación acorde a una empleada jerárquica fuera de convenio. Lamentablemente en caso de no solucionar mis legitimas intimaciones, no me quedará otra alternativa que extinguir el contrato de trabajo, es por ello que los exhorto a que recapaciten y accedan a mis legítimos reclamos, atento que las intimaciones se realizan bajo apercibimiento, en caso de silencio, respuestas evasivas, o una negativa, de considerarme gravemente injuriada y darme por despedida por vuestra exclusiva culpa. Quedan ustedes debidamente notificados".

Destaca que ante un nuevo silencio por parte de la patronal, siendo en esta oportunidad la tercera vez que en forma consecutiva guarda silencio, sin contestar absolutamente nada, sin preocuparse mínimamente por los reclamos de la patronal, es que no le queda otra alternativa de considerarse injuriada y darse por despedida, situación que queda plasmada mediante telegrama colacionado de fecha 19/12/2022, en los siguientes términos: "El silencio guardado por ustedes a los telegramas colacionados que les remitiera en fecha 09/11/2022, 25/11/2022 y el último remitido en fecha 07/12/2022, del cual tampoco obtuve respuesta alguna, hace que entren a jugar las presunciones del artículo 57 de la LCT en contra de la firma Galeno Argentina S.A., respecto de las intimaciones que les realice de manera fehaciente. Es por ello que el silencio de la firma Galeno Argentina SA a las intimaciones realizadas por mi de manera fehaciente, sumado a la falta de solución de mis legítimos reclamos, donde ustedes i) no me reajustaron mis haberes, para que se mantenga mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio; ii) no me abonaron las diferencias salariales y de

aguinaldos por todo el tiempo no prescripto; iii) no realizaron los pagos de aportes previsionales por las diferencias salariales; siendo vuestro proceder una prueba mas que evidente que no tienen intención, ni preocupación alguna, en solucionar mis legítimos reclamos, hace que me considere gravemente injuriada, haciendo efectivo el apercibimiento contenido en mis anteriores telegramas y me considero despedida por vuestra exclusiva culpa. En legal plazo deberán abonarme las indemnizaciones de ley y entregarme la documentación laboral, que para el caso de no hacerlo, serán debidamente intimados. Quedan ustedes debidamente notificados".

Arguye que la mala fe de la patronal se hace totalmente patente cuando mediante carta documento del 23/12/2022 contesta el legitimo despido indirecto en que se coloco la actora. Que la patronal espera que la actora se considere despedida, para recién enviar su primera carta documento. Agrega que la falta de buena fe de la contraria continua, cuando intenta que la trabajadora se retracte del despido indirecto en que se coloco, pero no esboza una mínima solución a las intimaciones de la actora. El texto es el siguiente: "Rechazamos en todos sus términos el distracto indirecto que pretende configurar, lo que resulta un mero ardid, mediante el cual pretende hacerse acreedora de indemnizaciones que no le corresponden. Negamos especialmente supuesta disminución salarial en proporción a las categorías superiores de convenio que pueda resultar diferente a la padecida por todos los actores del mercado y que se conoce como solapamiento y/o que el mismo pueda resultar atribuible a la Empresa. En consecuencia, rechazamos pretendida ilegalidad e inconstitucionalidad que se refiere en sus misivas, y/o situación injuriante que maliciosamente intenta endilgarnos o personalizar en la Empresa, como así también negamos manejo arbitrario y/o peyorativo de su salario que intenta imputarnos. Por lo anteriormente expuesto, rechazamos la totalidad de sus restantes afirmaciones, manifestaciones e intimaciones contenidas en sus telegramas identificados como CD 935089878, CD 937111225 y CD 195425527, especialmente negamos que usted pudiera encontrarse habilitada a considerarse injuriada y despedida como afirma en su telegrama identificado como CD 114974486, actitud de la que intimamos a desistir por este mismo medio en el plazo perentorio e improrrogable de 48 hs., caso contrario consideraremos la misma como su voluntad unilateral de hacer abandono del vínculo, quedando extinguido el mismo por su exclusiva, procediéndose al vencimiento del plazo, de no modificar su actitud, a procesar su baja como dependiente en los términos mencionados. Absténgase de reclamar sin causa y de realizar falsas imputaciones. Queda debidamente intimada y notificada".

Reitera que la patronal insiste con su postura del pedido de desistimiento del despido indirecto, con la extraña postura jurídica de hacer el apercibimiento de "abandono de vinculo", cuando hay un despido indirecto perfectamente constituido, no pudiéndose extinguirse el contrato de trabajo por segunda vez, tal como pretende la contraria.

Refiere que en fecha 17/01/2023 la patronal remite una nueva carta documento, por medio de la cual despide a la actora, por abandono voluntario y malicioso de tareas.

La demandada, por su parte, considera que resulta arbitrario, pretender, como lo hace la actora, atar el salario de empleados convencionados a los de la actora, la cual tiene un régimen totalmente diferente, un contrato de trabajo diferente, una vinculación y responsabilidad diferente, y remuneraciones distintas.

Expresa que no se evidencia diferencia o desventaja alguna para la actora por el hecho de estar fuera de convenio, ya que siempre percibió una remuneración notablemente superior a la establecida en el convenio colectivo correspondiente, resultando por demás injustificada la pretensión de que su remuneración se mantenga en un 62.76% por encima a la de sus compañeros, cuando ello nunca se produjo, y por otro lado el contrato de trabajo, el tipo de tareas, la forma de

realización de las misma y la categoría son totalmente diferentes, y su pretensión resulta a todas luces improcedente y arbitraria.

En cuanto al supuesto silencio del empleador alegado por la contraria, sostiene que el mismo no se ha configurado, y que es necesario resaltar que los efectos presuncionales del Art. 57 de la LCT, no alcanzan a las divergencias de las partes relativas a los datos de registro del contrato, máxime cuando el mismo se mantuvo bajo la misma condición durante varios años.

Alega que tras la disolución del vinculo se puso a entera disposición de la actora su certificado de egreso y liquidación final no indemnizatoria.

Por ultimo, expresa que la actora inicia un infundado reclamo a fin de retirarse con una indemnización absolutamente injustificada e improcedente, reclamando los aumentos paritarios para los empleados convencionados y los de los empleados jerárquicos fuera de convenio, pretendiendo una relación entre su salario y el de otras empleadas de turnos y honorarios diferentes, con tareas también diferentes.

Ahora bien. A los fines de dilucidar la fecha de despido, y sobre la cual versará el análisis de la causal de la finalización de la relación laboral tratada en la presente resolutiva, debemos tener presente la teoría recepticia de las notificaciones laborales que impera en la materia. La misma considera que el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte.

A este respecto cabe recordar lo expresado por la Excma. Cámara del Fuero, que en los autos caratulados “González, Franco Reinaldo -vs- Machado, Guillermo Néstor s/ Cobro de pesos” mediante sentencia No 229 de fecha 28 de junio de 2017: “Es dable aclarar en forma previa que el contrato de trabajo no se extingue dos veces, una por despido indirecto -en que se colocó el trabajador- y luego por despido directo -dispuesto empleador por abandono de trabajo, en base a lo normado por el art. 244 de la LCT-, por cuanto no hay posibilidad legal de una doble extinción de la relación laboral. Siendo el despido una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la comunicación del primer distracto. En tal sentido se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia (Sentencia N° 174 del 23/04/13 “Moran, Enrique Alberto -vs- Azucarera Juan M. Terán s/ Despido”), al referir que: “Esta Corte ha sostenido que (R) el contrato de trabajo no es susceptible de extinguirse dos veces (R) porque el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios” (CSJT, “Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos”, Sentencia No 604 del 31/7/12)”.

Del intercambio epistolar adjuntado por las partes se observa que la primera comunicación fehaciente en el sentido de dar por finalizada la relación laboral, fue la expresada por la trabajadora mediante telegrama remitido el 19/12/2022 en la que alega que ante “el silencio de la firma Galeno Argentina SA a las intimaciones realizadas por mi de manera fehaciente, sumado a la falta de solución de mis legítimos reclamos, donde ustedes i) no me reajustaron mis haberes, para que se mantenga mi salario acorde a los índices inflacionarios, o por lo menos con los porcentajes de incrementos que les fuera concedidos a los empleados de convenio; ii) no me abonaron las diferencias salariales y de aguinaldos por todo el tiempo no prescripto; iii) no realizaron los pagos de aportes previsionales por las diferencias salariales; siendo vuestro proceder una prueba mas que evidente que no tienen intención, ni preocupación alguna, en solucionar mis legítimos reclamos, hace que me considere gravemente injuriada, haciendo efectivo el apercibimiento contenido en mis anteriores telegramas y me considero despedida por vuestra exclusiva culpa”.

Ahora bien tenemos entonces que la causal de despido indirecto es la de injuria grave por falta de pago de diferencias salariales.

En la cuestión precedente ha quedado demostrado y consignado que los haberes percibidos por la señora Paz Posse eran inferiores a los que debía percibir por su posición jerárquica en la firma demandada y por ello la intimación efectuada ha sido correcta e incumplida por la parte demandada. El hecho de percibir sumas inferiores a los de una persona con menor rango en la escala salarial, constituye una injuria suficiente para desplazar el principio de conservación del empleo prescripto por el art. 10 L.C.T. En consecuencia el despido indirecto acaecido en autos es justificado y con responsabilidad indemnizatoria. Así lo declaro.

En cuanto a la fecha de finalización de la relación laboral, como excepción a la teoría recepticia que impera en nuestra materia, corresponde tener por finalizada la relación laboral, por despido indirecto, el 19/12/2022. Así lo declaro.

Tercera cuestión

1. Pretende la actora el pago de la suma total de $ 10.066.232,13 (pesos diez millones sesenta y seis mil doscientos treinta y dos con trece centavos), por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, Diferencia mes de despido diciembre de 2022, SAC proporcional 2022 2° semestre, Vacaciones proporcionales 2022, diferencias salariales, SAC sobre diferencias salariales, indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. En la demanda, la parte actora sostiene que para el caso que se considere que se están incluyendo rubros no remunerativos dentro de la remuneración para el calculo de la indemnización, deja planteada la inconstitucionalidad de estos aumentos mal colocados como no remunerativos, con evidente perjuicio en el cobro indemnizatorio del trabajador.

El 04/03/2024 emite dictamen la Sra. Agente Fiscal de la segunda Nominación, opinando respecto del planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora, al que me remito por razones de brevedad.

En primer lugar, cabe resaltar que la actora omite mencionar específicamente cuáles son los acuerdos colectivos que disponen las sumas dinerarias con carácter no remunerativo, y aplicables al sub lite.

Corresponde recordar que la declaración de inconstitucionalidad de un precepto de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un tribunal de justicia y configura un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado como “*ultima ratio*” del orden jurídico (cfr. CSJN, Fallos 315:923).

Al respecto, se ha dicho que “para la declaración de inconstitucionalidad de una norma deben expresarse con claridad meridiana tres cuestiones: 1) Indicarse la norma que se pretende inconstitucional; 2) Indicar las normas con las que entran en colisión y 3) Fundar pormenorizadamente las razones por las cuales se considera que la norma debe ser atacada de inconstitucional ()” (Cámara Civil en Documentos y Locaciones y Familia y Sucesiones de Concepción, Sala en lo Civil en Familia y Sucesiones; Sentencia N° 146 del 25/11/2019). Asimismo, ante la falta de una actividad específica que pruebe directamente el daño, corresponde al peticionario demostrar en qué medida el contexto mencionado le genera un perjuicio, afectando sus intereses de modo actual, directo y diferenciado (v. doctrina de CSJN en Fallos 333:1088; 341:101).

Sabido es que la mera invocación de la afectación de principios y garantías de raigambre constitucional en forma genérica y abstracta, no determina por sí misma la admisibilidad del planteo, siendo necesario que demuestre el daño que le ocasiona en el proceso la aplicación de las normas en crisis.

Por lo tanto, al ser el planteo de la actora genérico y abstracto al no especificar a que acuerdos colectivos refiere y cuya inconstitucionalidad pretende, considero que corresponde rechazar el planteo. Así lo declaro.

Ahora bien, sin perjuicio de ello, cabe señalar que para la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el convenio colectivo de trabajo que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A.”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”.

Y que “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto

de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio" (CSJN, en "Pérez, Aníbal Raúl vs. Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5 del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada en la demanda.

2.1. Indemnización por antigüedad: El rubro pretendido resulta procedente, correspondiendo calcular lo que debería haber percibido la actora, conforme fuera tratado en la primera cuestión, tomando como base de cálculo la remuneración que debía percibir un agente Administrativo "B" del CCT 130/75, conforme la escala salarial vigente, con más el 30% a la fecha del despido indirecto. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto en la primera y segunda cuestión y la falta de acreditación de la totalidad de su pago, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto en la presente sentencia y en los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

2.3. Diferencia mes de despido Diciembre de 2022: la Sra. Paz Posse tiene derecho al cobro de este concepto, conforme lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.4. SAC proporcional 2° semestre 2022: Teniendo en cuenta que la parte demandada no efectuó el pago total del presente rubro reclamado por la parte actora, el mismo resulta procedente y su cuantía se especificará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2.5. Vacaciones proporcionales 2022: Teniendo en cuenta que la parte demandada no efectuó el pago total del presente rubro reclamado por la parte actora, el mismo resulta procedente y su cuantía se especificará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Se hace saber que deberá restarse la suma de $ 83.017,20 que fueron abonados en concepto de liquidación final. Así lo declaro.

2.6. Diferencias salariales y SAC: Habiéndose declarado en la primera cuestión que la actora percibió durante la relación laboral una suma menor a la que le correspondía percibir, corresponde admitir este rubro. En mérito a ello, corresponde calcular las diferencias salariales de lo que le hubiera correspondido percibir a la actora en base a lo declarado en la primera cuestión, desde el mes de abril de 2022 hasta diciembre de 2022. Así lo declaro.

2.7. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia, en los autos “Barcellona Eduardo José vs. Textil Doss SRL S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 335 del 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario, para la procedencia de esta indemnización, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecúe su conducta a las disposiciones legales. Además, la citada jurisprudencia establece que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, y tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida –y del modo establecido por la doctrina legal antes citada– para que prospere esta indemnización, fue efectuada por la accionante mediante telegrama del 02/01/2023. Por ello, resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

2.8. Indemnización art. 80 de la LCT: Conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

A la vez, de las constancias de autos no surge acreditado que la accionada haya dado cumplimiento con el requerimiento efectuado por el trabajador, no bastando su sola puesta a disposición. En este sentido, la jurisprudencia que comparto estableció lo siguiente: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, Sala III, Expte. N° 12.004/08, sentencia n° 92.926 del 30/12/2011).

Por todo lo expuesto, teniendo en cuenta que el vínculo laboral finalizó el 19/12/2022, y la accionante intimó a la entrega de la Certificación de servicios y remuneraciones y Certificado de trabajo, conforme las disposiciones del art. 80 de la LCT, mediante TCL del 26/01/2023, considero que este rubro resulta procedente. Así lo declaro.

2.9. Entrega del Certificado de trabajo y Certificación de servicios y remuneraciones: atento a lo resuelto en la primera cuestión, está probado que la demandada no dio cumplimiento con esta obligación legal, entregando a la actora las certificaciones que reflejen las reales características de la relación. Por lo tanto, corresponde admitir su pedido, y condenar a la empleadora, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, según la fecha de ingreso, categoría profesional y remuneración debida a la Sra. Paz Posse, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones conminatorias previstas por el Art.

137 del nuevo CPCyC. Así lo declaro.

2.10. Indemnización Decreto 34/19: La parte accionada en su contestación de demanda plantea la inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia 34/2019, sin que la parte actora hubiera hecho mención alguna respecto del incremento indemnizatorio del referido decreto.

Por lo considerado, deviene abstracto el pronunciamiento sobre la inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia 34/2019 formulado por la parte demandada. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar al demandado, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. S/ Indemnizaciones" (sentencia N° 1422 del 23/12/2015), donde se dispuso: “[...] los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país [...]. Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses:

Fecha de Ingreso:06/02/2007

Fecha de Egreso:19/12/2022

Antigüedad: 15 años, 10 meses, 14 días

Categoría: supervisora - fuera de convenio

Cálculo de la remuneración al distracto

Sueldo básico$ 88.515,16

Antigüedad$ 13.277,27

Presentismo$ 8.482,70

Acu 04/22 no rem.$ 52.666,52

Remuneración administrativo B$ 162.941,66

Adicional 30%$ 48.882,50

Total remuneración$ 211.824,15

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1 - Indemnización por Antigüedad

($ 211.824,15 x 16)$ 3.389.186,46

2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 211.824,15 x 2 meses)$ 423.648,31

3- SAC s/preaviso

($ 423.648,31 / 12)$ 35.304,03

4- Diferencia mes de diciembre de 2022

($ 211.824,15 / 31 x 19 días)$ 129.827,71

Menos cobrado recibo diciembre de 2022-$ 148.245,00$ 0,00

5- Vacaciones proporcionales 2022

($ 211.824,15 / 25 x 353/365 x 28 días)$ 229.443,28

Menos cobrado recibo liquidación final-$ 83.017,20$ 146.426,08

6- SAC proporcional 2° semestre 2022

($ 211.824,15 / 360 x 169 días)$ 99.439,67

7- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($ 3.389.186,46 + $ 423.648,31 + $ 35.304,03) x 50%$ 1.924.069,40

8- Multa art 80 LCT

($ 211.824,15 x 3)$ 635.472,46

Total Rubro 1 a 8 en $$ 6.653.546,41

Intereses Tasa Activa al 29/02/2024138,09 %$ 9.187.882,23

Total Rubro 1 a 8 reexpr en $ al 29/02/2024$ 15.841.428,64

9- Diferencias salariales desde abril a noviembre de 2022 y SAC 1° semestre 2022

	abr-22	may-22	jun-22 a jul-22	ago-22	sep-22 a oct-22
Sueldo básico	$ 88.515,16	$ 88.515,16	$ 88.515,16	$ 88.515,16	$ 88.515,16
Antigüedad	$ 13.277,27	$ 13.277,27	$ 13.277,27	$ 13.277,27	$ 13.277,27
Presentismo	$ 8.482,70	$ 8.482,70	$ 8.482,70	$ 8.482,70	$ 8.482,70
Acu 04/22 no rem.	$ 5.310,91	$ 10.621,82	$ 15.932,73	$ 34.078,34	$ 42.929,85
Sueldo adm B	$ 115.586,05	$ 120.896,96	$ 126.207,87	$ 144.353,48	$ 153.204,99
Adicional 30%	$ 34.675,81	$ 36.269,09	$ 37.862,36	$ 43.306,04	$ 45.961,50
Total remuneración	$ 150.261,86	$ 157.166,04	$ 164.070,23	$ 187.659,52	$ 199.166,48

	nov-22
Sueldo básico	$ 88.515,16
Antigüedad	$ 13.277,27
Presentismo	$ 8.482,70
Acu 04/22 no rem.	$ 52.666,52
Sueldo adm B	$ 162.941,66
Adicional 30%	$ 48.882,50
Total remuneración	$ 211.824,15

Período	Debió Percibir	Percibió s/ recibos	Diferencia	Tasa Activa al 29/02/2024	Intereses al 29/02/2024
04/22	$ 150.261,86	$ 114.035,00	$ 36.226,86	182,90 %	$ 66.258,93
05/22	$ 157.166,04	$ 60.818,67	$ 96.347,37	178,32 %	$ 171.806,64
06/22	$ 164.070,23	$ 114.035,00	$ 50.035,23	173,71 %	$ 86.916,19
1° SAC 22	$ 82.035,11	$ 62.339,14	$ 19.695,97	173,71 %	$ 34.213,88
07/22	$ 164.070,23	$ 114.035,00	$ 50.035,23	168,53 %	$ 84.324,37
08/22	$ 187.659,52	$ 126.768,67	$ 60.890,85	162,68 %	$ 99.057,23
09/22	$ 199.166,48	$ 142.545,00	$ 56.621,48	156,28 %	$ 88.488,05
10/22	$ 199.166,48	$ 142.545,00	$ 56.621,48	149,25 %	$ 84.507,56
11/22	$ 211.824,15	$ 82.256,00	$ 129.568,15	142,42 %	$ 184.530,96
	$ 556.042,63				$ 900.103,82

Total Rubro 9 en $ $ 556.042,63

Total Intereses al 29/02/2024 $ 900.103,82

Total Rubro 9 reexpr en $ al 29/02/2024$ 1.456.146,45

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 8 reexpr en $ al 29/02/2024$ 15.841.428,64

Total Rubro 9 reexpr en $ al 29/02/2024$ 1.456.146,45

Total Condena en $ al 29/02/2024$ 17.297.575,09

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado por los arts. 60, 61, 63 y concordantes del CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 80 % de las devengadas por la actora, debiendo esta cargar con el 20 % de las propias. Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que, según planilla precedente, resulta al 29/02/2024 en la suma de $ 17.297.575,09 (pesos diecisiete millones doscientos noventa y siete mil quinientos setenta y cinco con nueve centavos).

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

1) Al letrado Leandro C. Quintans (matrícula profesional 4587), por su actuación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 1.876.786 (pesos un millón ochocientos setenta y seis mil setecientos ochenta y seis).

2) Al letrado Mauricio Federico García Arnera (matrícula profesional 3584), por su actuación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 1.876.786 (pesos un millón ochocientos setenta y seis mil setecientos ochenta y seis).

3) Al letrado Lucas Penna (matrícula profesional 7855), por su actuación en el doble carácter por la demandada, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 2.681.124 (pesos dos millones seiscientos ochenta y un mil ciento veinticuatro).

4) Al perito Contador Horacio Humberto Heredia (matricula profesional 2660), por su labor profesional desarrollada en estos autos, la suma de $ 346.000 (pesos trescientos cuarenta y seis mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Alina Paz Posse, DNI N° 23.517.306, con domicilio en Country Del Jockey, Lote 66, Bascary Norte, Yerba Buena, Tucumán, en contra de Galeno Argentina SA, con domicilio en calle Mendoza N.° 384, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena al demandado a pagar al actor en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $17.297.575,09 (pesos diecisiete millones doscientos noventa y siete mil quinientos setenta y cinco con nueve centavos) por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, Diferencia mes de despido diciembre de 2022, SAC proporcional 2° semestre 2022, vacaciones proporcionales 2022, diferencias salariales desde abril de 2022 a diciembre de 2022, indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT, por lo considerado. Asimismo, se absuelve a la parte demandada de lo reclamado en concepto de diferencias salariales desde enero de 2021 a marzo de 2022, por lo considerado. Asimismo se condena a la demandada a hacer entrega a la actora en el plazo de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, de una nueva Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo previstos en el art. 80 de la LCT., bajo apercibimiento de aplicar las sanciones del Art. 137 del nuevo CPCyC. Así lo declaro.

II – Rechazar el planteo inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos, solicitado por la parte actora, por lo considerado.

III – Declarar abstracto el pedido de declaración de inconstitucionalidad del DNU 34/19, solicitado por la parte demandada, por lo considerado.

IV - Costas: conforme se consideran.

V - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Leandro C. Quintans (matrícula profesional 4587) la suma de $ 1.876.786 (pesos un millón ochocientos setenta y seis mil setecientos ochenta y seis).

2) Al letrado Mauricio Federico García Arnera (matrícula profesional 3584) la suma de $ 1.876.786 (pesos un millón ochocientos setenta y seis mil setecientos ochenta y seis).

3) Al letrado Lucas Penna (matrícula profesional 7855) la suma de $ 2.681.124 (pesos dos millones seiscientos ochenta y un mil ciento veinticuatro).

4) Al perito Contador Horacio Humberto Heredia (matricula profesional 2660) la suma de $ 346.000 (pesos trescientos cuarenta y seis mil).

VI - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 25/03/2024

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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