

Expediente: 773/20

Carátula: URIBURU PADILLA ALINA MARIA C/ UNION ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y ESTIBADORES (UATRE) S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: JUZGADO DEL TRABAJO II

Tipo Actuación: FONDO

Fecha Depósito: 27/06/2023 - 00:00

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

90000000000 - UNION ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y ESTIBADORES, -DEMANDADO

27246229819 - LOPEZ MARCELA PAOLA

20125988017 - URIBURU PADILLA, ALINA MARIA-ACTOR

20102208138 - TEJERIZO, ANTONIO SEVERO-EX-APODERADO

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 773/20



H103024497289

JUICIO: URIBURU PADILLA ALINA MARIA c/ UNION ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y ESTIBADORES (UATRE) s/ COBRO DE PESOS.- 773/20

San Miguel de Tucumán, Junio de 2023.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos “*Uriburu Padilla Alina Maria c/ Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) s/ cobro de pesos*”, Expte. 773/20, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: en fecha 14/08/20 se apersonó el letrado Antonio Amado Augusto Fara adjuntando Poder *Ad-Litem* para actuar en nombre y representación de la Dra. Alina María Uriburu Padilla, DNI N° 24.671.461, con domicilio real en calle Rojas Paz 200 B° Terrazas del Seminario 2, de la ciudad de Yerba Buena, Tucumán, e inicia demanda por cobro de pesos en contra de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), con domicilio en calle Crisóstomo Álvarez N° 515 de ésta ciudad, por la suma de \$5.615.491,63 en concepto de (i) diferencias de indemnización de despido (indemnización por antigüedad, preaviso, mes de despido e integración febrero 2019, vacaciones prop. 2019 y SAC prop. 1° semestre 2019), (ii) indemnización art. 15 ley 24.013, (iii) indemnización art. 132 bis LCT, (iv) multa art. 80 LCT, (v) multa art. 2 ley 25.323 y (vi) art. 275 LCT. Asimismo, solicitó la aplicación de la tasa activa hasta el momento de su real y efectivo pago.

Comienza el relato de los hechos manifestando que la Dra. Uriburu Padilla se recibió de Abogada en la Universidad Nacional de Tucumán en el mes de Julio de 1999, titulo expedido en fecha 23/03/00, ejerciendo la profesión desde hace 18 años. Así, el entonces Delegado Provincial de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (en adelante, UATRE), Eriberto Serrizuela, solicitó los servicios profesionales de su mandante, porque necesitaba un abogado que asesore a los afiliados en la sede sindical. También debía asesorar y asistir profesionalmente a la asociación gremial. Le acaró que desarrollaría las tareas de abogada, pero que por una cuestión de UATRE,

figuraría registrada en la categoría de Administrativa, y que ni si bien se solucionen las cuestiones internas gremiales, se la registraría en su real función de abogada. Sin embargo, pasó el tiempo sin que se la registrara, por lo que ante la insistencia de la actora, la pasaron a Administrativa 2.1., reiterándole que después se la registraría como abogada.

Su fecha de ingreso fue el día 02/02/03. Su horario de trabajo era de lunes a viernes de 8 a 14 horas, y lo desarrollaba en la sede de UATRE. Sus tareas consistían en atención al afiliado, denuncias ante la Secretaría de Trabajo, reclamos ante las correspondientes aseguradoras de Riesgos del Trabajo, asesoramiento a los dirigentes gremiales de las distintas seccionales de la provincia y actuación como apoderada de la UATRE en sede judicial. **Su mejor remuneración percibida fue la de \$43.318,46, de acuerdo a los recibos de pago, pero no de acuerdo a la función desarrollada ni a la mejor remuneración real que debió percibir de \$84.486,71.**

Comenta que, cansada de las promesas incumplidas y de la indiferencia de la nueva dirigencia de UATRE, decidió efectuar nuevamente su reclamo de manera más enfática. Así, en fecha 12/09/18 se comunicó con la Dra. Alejandra Chacón, **jefa de legales en Buenos Aires** vía mail, en donde le solicitó la recategorización y cobrar su sueldo acorde a las tareas de abogada que realizaba; recibiendo como respuesta que realice una nota dirigida al Secretariado y ella personalmente se encargaría de darle el trámite correspondiente.

Manifestó que existen diferencias sustanciales entre lo que percibe una empleada administrativa categoría 2 -en la que se encontraba registrada- con lo que percibe una abogada en UATRE, como referencia el salario de la Dra. Neild, registrada en categoría Administrativa 3, que no necesariamente puede corresponder a lo que su mandante le corresponda percibir por la tarea que realizaba en Tucumán. Pese a ello, hasta el día 05/02/19 no había tenido noticias del pedido de recategorización, por lo que en fecha 15/02/19 remitió telegrama laboral (en adelante TCL) en donde intimó a UATRE a que procedan a registrarla conforme a su real actividad de Abogada la cual difería de la registrada por ellos de administrativa, intimando también a que le abonen su salario de acuerdo a la categoría reclamada y las diferencias salariales correspondientes, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su exclusiva culpa. Sin perjuicio de ello, en fecha 18/02/19 recibió carta documento de UATRE en donde se la despidió sin causa.

Finalizó su escrito de demanda fundando los rubros reclamados; adjuntando documentación; fundando su derecho en la LCT, ley 24.013, ley 25.323 y doctrina y jurisprudencia imperante; y solicitando se haga lugar a la demanda en todas sus partes.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: mediante presentación de fecha 19/02/21 se apersonó el letrado Antonio Severo Tejerizo adjuntando poder general para juicios para actuar en nombre y representación de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), y contestó demanda solicitando que oportunamente se rechace con costas a la contraria.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados en su escrito inicial, de su versión de los mismos manifestando que la actora se desempeñó bajo relación de dependencia de UATRE desde el día 02/02/04. Afirmó que es verdad que es abogada, que fue apoderada de UATRE y que fue contratada para realizar tareas de asesoramiento a afiliados y directivos y representación legal en juicios de su instituyente. Asimismo reconoció que fue despedida sin invocación de causa el 12/02/19 y que se le abonó en tiempo y forma sus indemnizaciones de la LCT y liquidación final, por la suma de \$675.831,86. Manifestó que su jornada era de 9 a 13hs, y que el horario del resto del personal de la Delegación local de UATRE, era y es, de 8 a 13hs, de lunes a viernes, por lo que jamás podría haber trabajado hasta las 14hs.

Manifestó que **los empleados de organizaciones sindicales no se encuentran comprendidos en ningún convenio colectivo**, y las convenciones colectivas no son de aplicación extensiva o analógica (art. 16 LCT). Asimismo, en la demanda **no se expresó en qué CCT ni en qué categoría debió ser encuadrada**; por lo que deberá concluirse que se trata de una trabajadora extra convenio y que su remuneración está sujeta al acuerdo de partes, teniendo en cuenta además, que la actora era una trabajadora de tiempo parcial de 20 hs semanales, por lo que en el hipotético caso que le correspondiera ser encuadrada en un CCT, la remuneración devengada deberá ser calculada en forma proporcional conforme art. 92 ter LCT. A su vez, expresó que tampoco tenía derecho a percibir la misma remuneración que la Dra. Neild o la Dra. Chacón ya que la misma no se desempeñaron para UATRE, sino de su obra social OSPRERA, que es una asesora externa de UATRE.

Expresó que UATRE es una entidad de primer grado de carácter nacional con una sola personería gremial. Así, por su conformación estatutaria, las delegaciones locales no cuentan con autonomía ni autarquía propia, sino que quedan sujetos a las directivas emanadas del Secretariado Nacional. De la misma manera está conformado un Departamento Jurídico que tiene a la Dra. Neild como su autoridad máxima, conjuntamente con la Asesora Externa Dra Chacón, quien (a diferencia de lo que ocurre con la Dra. Neild), no reviste bajo dependencia de UATRE. Esa relación jerárquica surge de los propios correos electrónicos adjuntados con la demanda. Este departamento jurídico tiene a su cargo asesorar e intervenir en los acuerdos paritarios y convenios colectivos suscriptos por la entidad y además prestar asesoramiento a los afiliados y directivos de distintas provincias, intervenir en representación del gremio en juicios radicados en CABA, llevar el control y seguimiento de todos los juicios de distintas jurisdicciones a nivel nacional, pues sus resultados repercuten directamente en el patrimonio de su representada, no así el de sus delegaciones. Por ello, los abogados apoderados de UATRE designados en el interior del país deben conformarse a las instrucciones recibidas del Dpto. Jurídico UATRE central, que a su vez es el nexo entre los abogados del interior y el Secretariado Nacional.

Dicha relación jerárquica, justificaba la diferencia de remuneraciones entre la Dra. Neild y la actora, quien además cumplía una jornada de trabajo que era más del doble de la que cumplía la Dra. Uriburu Padilla, por lo que se rechaza absolutamente que la accionante tuviera derecho a percibir una remuneración igual a la que percibía la Dra. Neild. Asimismo, señala que durante la vigencia de la relación laboral, nunca intimó al pago de diferencias salariales ni reclamó su recategorización ante las autoridades de UATRE. Su primer TCL fue posterior al despido, y los mails enviados a la Dra. Chacón se refería a su recategorización como abogada, la cual es una categoría inexistente en el CCT; por lo que no existiría ninguna controversia sobre las remuneraciones que debieran ser resueltas o fijadas por un juez a tenor de lo dispuesto en el art. 56 o 114 de la LCT. Además, encierra una contradicción: si correspondía encuadrarla en un CCT, no son aplicable ninguna de estas normas, y si fuera una trabajadora extra convenio, la actora no sometió a decisión judicial la determinación de la remuneración que sostenía debía corresponderle, en la que no se iba a dejar de tener en cuenta especialmente, la jornada de trabajo que cumplía.

Finalizó su escrito de contestación de demanda manifestándose sobre la improcedencia de los rubros reclamados; planteando la prescripción de las diferencias salariales, dejó planteada la inconstitucionalidad de art. 132 bis LCT, e hizo reserva del caso federal; solicitando se rechace la demanda incoada en su contra.

APERTURA A PRUEBAS: en fecha 12/03/21 la causa fue abierta a pruebas, al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: en fecha 28/05/21 se celebró la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, habiendo comparecido solo la parte actora, no así la demandada pese a

estar debidamente notificada. En consecuencia, y al no haber arribado a ningún acuerdo, se procedió a la producción de las pruebas presentadas oportunamente.

INFORME ART. 101 CPL: el actuario informó sobre la actividad probatoria producida en autos en fecha 10/08/22.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: la parte actora presentó sus alegatos en fecha 26/08/22; la parte demandada hizo lo propio en fecha 09/09/22, quedando los presentes autos en condiciones de ser resueltos.

REVOCACIÓN PODER: en fecha 22/12/22 el apoderado de la demandada notificó la revocación de su poder para representar a la accionada, siendo ésta notificada e intimada a apersonarse con representación letrada, sin que la misma haya cumplido con la misma al día de la fecha.

CONSIDERANDO

ACLARACIÓN PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen resolución de la presente sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT (Ley 9531 y sus modificatorias), la presente sentencia será resuelta conforme dichas normativas; es decir, el CPL y la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismos.

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

1. La existencia de una relación laboral entre la Dra. Uriburu Padilla y UATRE;
2. Respecto a la fecha de inicio de la relación laboral, si bien es cierto que la actora en su escrito de demanda manifestó que su fecha de ingreso fue el 02/02/03, mientras que la demandada manifestó que fue el 02/02/04, de la prueba documental adjuntada por la propia accionante, en especial los recibos de haberes, -reconocidos por la demandada- surge que la fecha de ingresó allí expresada fue el día 02/02/04, lo que me permite inferir que al momento de transcribir la demanda, la actora incurrió en un yerro involuntario de tipeo, por lo que considero que la fecha de ingreso de la Dra. Uriburu Padilla fue el día 02/02/04.
3. La profesión de Abogada de la actora, las tareas realizadas por ésta a favor de la demandada en tal carácter.
4. El despido directo sin causa configurado por la demandada mediante carta documento de fecha 12/02/19, teniendo a ésta fecha como de recepción atento a la falta de informe del Correo Oficial acerca de la fecha de recepción de la misiva rupturista, apartándome de la teoría recepticia imperante en la materia.
5. La percepción, por parte de la actora, de la suma de \$675.831,86 en concepto de liquidación final.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar, aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de

autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes:

1. Características de la relación laboral: jornada laboral y remuneración que le correspondía a la actora.
2. Procedencia, o no, de los rubros reclamados. Planteo de prescripción de las diferencias salariales interpuesto por la demandada.
3. Intereses, costas y honorarios.

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

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA

III.1. INSTRUMENTAL: la parte actora presentó como prueba instrumental la documentación adjuntada con la demanda.

III.2. INFORMATIVA: en el presente cuaderno constan los siguientes informes: de Mesa de Entradas de éste Poder Judicial (de fecha 25/06/21 y 26/07/21); Secretaría de Trabajo (de fecha 06/10/21).

III.3. TESTIMONIAL: en fecha 10/11/21 comparecieron los testigos Lucía López Gonzalez, Berardi Alejandra, Serrizuela Eriberto Francisco, Sacaba Lilia Asunción, Alaniz Elsa María, Díaz Luna Estela y Taboada Bernardo Agustín a contestar el cuestionario propuesto por la parte actora. Los mismos no fueron objeto de tacha.

III.4. INFORMATIVA: la AFIP informó lo solicitado en fecha 08/09/21 respecto a la actora, y en fecha 05/10/21 respecto a la Dra. Noelia Soledad Neild.

III.5. PERICIAL CONTABLE: la perito Marcela Paola López presentó la pericia encomendada en fecha 20/10/21. La misma fue impugnada por la parte demandada, habiendo la perito contestado la misma en fecha 23/02/22 y la parte actora en fecha 02/03/22.

III.6. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTACIÓN: la parte demandada cumplió con lo intimado en fecha 03/06/22.

PRUEBAS PARTE DEMANDADA

III.7. DOCUMENTAL: la demandada acompañó como prueba documental la documentación acompañada con la demanda.

III.8. INFORMATIVA: en fecha 25/06/21 el Banco de la Nación Argentina informó lo solicitado.

III.9. TESTIMONIAL: en fecha 10/11/21 comparecieron los testigos Ferreyra Ricardo Andrés y Herrera Ángel Ariel a contestar el cuestionario propuesto por la parte demandada. Los mismos no fueron objeto de tachas.

III.10. TESTIMONIAL: la presente prueba fue producida en la Ciudad de Buenos Aires, donde declararon como testigos, los letrados Noelia Soledad Neild, José Ignacio Muiño Giralt y Federico Filhol; y los mismos no fueron objeto de tacha, siendo del caso destacar que participaron de la audiencia -en representación de la actora- los letrados RAMIREZ MARIA DEL CARMEN y PAUTASSI MARCO IVAN E.

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

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

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

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

IV. PRIMERA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: jornada laboral y remuneración que le correspondía a la actora.

IV.1. CUESTIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar a examinar las características de la relación laboral que unió a las partes, jornada y remuneración, me parece importante destacar que la actora -en su demandada- reclama diferencias salariales, teniendo como base argumental, que la misma estaba “registrada como empleada administrativa”, pero que -por sus funciones- debía ser categorizada como “abogada”. En tal sentido, haciendo referencia a su contratación para trabajar en UATRE por parte del Sr. Eriberto Serrizuela, expresó textualmente: *“Le aclaró que desarrollaría las tareas de abogada, pero por una cuestión interna de UATRE figuraría registrada en la categoría de Administrativa”* (textual, negritas y subrayado, me pertenecen). En este punto, me parece importante destacar que -la propia actora reconoce que desde el inicio de la relación- se le indicó que “figuraría registrada en la categoría de Administrativa” (Sic). Y si bien es cierto que la actora también puntualiza que sus labores o servicios, eran los de “abogada”, y por tanto debía estar “registrada” o “categorizada” como tal (abogada); no es menos cierto que la accionante nunca indica, ni individualiza, en qué Convenio Colectivo de Trabajo estaba registrada (como administrativa), ni tampoco menciona en qué CCT considera que debía estar “registrada como abogada”. Este tema me parece muy importante de destacar, por cuanto este Magistrado considera -siguiendo las líneas directrices del Címero Tribunal Provincial- que **los jueces no puede aplicar de oficio un Convenio Colectivo de Trabajo, que no fue invocado e individualizado por las partes** (Confr. Art. 8 LCT); y en el

caso que nos ocupa, **la actora nunca invocó en qué convenio estaba registrada, ni en qué convenio consideraba que debía estar registrada**. Es más, también destaco que la demandada, no pasó por alto este tema, ya que puntualizó el mismo, dejando en claro lo que consideraba una falencia inicial, en el sentido que no se había invocado CCT alguno, donde se pudiese registrar a la trabajadora como abogada.

Así las cosas, y de la forma en que quedó trabajada la litis (sobre el punto relacionada con la registración de la actora como administrativa, pero considerando que debía estar como abogada), considero -y lo ratifico- que no puede este Sentenciante decidir de oficio, en qué Convenio Colectivo de Trabajo debía estar registrada la actora; ante la ausencia de individualización precisa por parte de la misma.

En efecto, debe recordarse que el artículo 8 de la L.C.T. reza en lo pertinente: ***"Las (convenciones colectivas de trabajo) que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio"***. Lo subrayado, me pertenece.

Por su lado, también destaco que el texto legal no hace más que reproducir el **fallo plenario Nro. 104** dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo el 31/10/66 (Publicado: LL 124-448 - DT 1967-28) en la causa: **"Alba, Angélica y otro c/Unión Tranviarios Automotor"**, cuya doctrina es la siguiente: ***Las partes no están obligadas a probar la existencia y contenido de los convenios colectivos de trabajo, pero deben individualizarlo con precisión***" (cfr. Carlos A. Etala, "Derecho Colectivo de Trabajo", Editorial Astrea, 1ra. Reimpresión, Buenos Aires, 2002, p. 325). Lo subrayado, me pertenece.

El tramo pertinente del voto del Dr. Allocati en la mencionada sentencia plenaria reza: ***"Lo dicho en apoyo de mi punto de vista no importa eximir al trabajador de la individualización precisa de la convención colectiva cuyos beneficios procura, no sólo para posibilitar el derecho de defensa del empleador sino también a fin de que el juzgador esté en condiciones de decidir si aquél está o no comprendido en sus prescripciones***". Adhirieron expresamente al voto del Dr. Allocati los Dres. Valotta, Córdoba, López, Goyena, Pettoruti, Machera, Ratti, Rebullida, Guidobono y Seeber.

Antes de continuar, debo aclarar que adhiero plenamente al voto del Dr. Allocati, por cuanto lo que está en juego no es otra cosa que el derecho de defensa de la demandada, y también el debido proceso legal adjetivo y sustantivo (en donde el principio de congruencia juega un papel fundamental), ya que este Magistrado no podría aplicar "de oficio" un CCT al tratarse de una **"norma convencional"** (**no leyes en sentido estricto, que sólo son aquellas que las sanciona el poder legislador provincial o nacional**); y por lo tanto, conforme las expresas previsiones de la LCT, comparto la tesis que los Convenios Colectivos de Trabajo deben ser **"debidamente individualizado"** por las partes.

Agrego que, siguiendo esa misma línea directriz, jueces Oscar Zas y Julio Simón (integrantes de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos caratulados "Prestia, Juan Carlos c/ Sistemas J.F. S.A. y otro s/ despido"), *consideraron que cuando **un Convenio Colectivo de Trabajo no es individualizado por ninguna de las partes, no puede ser empleado, ni aplicado**, sobre la base del principio "iura novit curia"; sino que concluyen que el principio mencionado (iura novit curia) no alcanza, ni permite la posibilidad, de introducir de oficio un "convenio colectivo" como marco normativo obligatorio, cuando ninguna de las partes lo ha invocado en forma clara, expresa y detallada*.

En igual sentido, se ha dicho: ***"De acuerdo al art. 8 de la Ley de Contrato de Trabajo, para que los tribunales puedan aplicar un convenio colectivo, las partes deben invocarlo aunque no lo acompañen, ya que el juez carece de atribuciones para utilizar de oficio este tipo de normas, que no se reputan conocidas y se circunscriben a determinada situación"*** (CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA IV - in re: "La Bella, Roque Marcelo c. Citytech S.A. - Sentencia del 30/09/2010 - Cita La Ley on line: AR/JUR/62870/2010). Lo subrayado, me pertenece.

En el caso particular, reafirmo esta limitación, por considerar que la actora no ha invocado, ni individualizado, con claridad, ningún convenio colectivo (ni local, ni nacional), por lo tanto, -y tal como dice la Jurisprudencia que comparto- este Magistrado no puede aplicar de oficio el mismo, so pretexto de tratarse de una cuestión de derecho, porque no está en juego la aplicación de una ley en sentido material, ni una norma de origen estatal, sino de un CCT que -por su naturaleza- tiene origen contractual. En tal sentido, se ha dicho que: *“si bien conforme a la regla iura novit curia, el juzgador tiene la facultad y el deber de discutir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando automáticamente la realidad fáctica y subsumiéndola en las normas que las rigen, con prescindencia de los fundamentos o argumentos jurídicos que enuncien las partes (Fallos: 310:1536, 2733; 321:1167; 324:1590), el aludido principio sólo alcanza a las normas de origen estatal, que se presumen por todos conocidas, no a las que, como el convenio colectivo de trabajo, son de génesis contractual”* (cfr. C.N.A.T., Sala Iª, Sentencia del 21/12/92, in re: "Origaen, Miguel E. y otros c/E.F.A." D.T., LIII-B, p. 1624).

Antes de concluir, me parte importante mencionar también que **Nuestro Máximo Tribunal local viene siguiendo esas mismas líneas directrices**, al haber expresado claramente -en jurisprudencia que comparto- lo siguiente: *“Esta Corte tiene dicho que “Las Convenciones Colectivas de Trabajo no son leyes aplicables de oficio, sino instrumentos normativos emanados de la autonomía privada colectiva que deben ser expresamente invocados ante el juez de grado por quienes intentan valerse de sus disposiciones (CNTrab., Sala VI, abril 29-992.- Centeno Raúl c/Intersec S.A. s/ Despido: SD, 36.843). Tanto el artículo 8 de la LCT como el fallo plenario 104 (DT, 167-28) exigen para la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo que las mismas sean individualizadas con precisión (cfrme. CNAT Sala X, sent. del 31/10/1996, DT 1997-A, 1128). En este sentido, se dijo que 'De acuerdo al art. 8 de la LCT, para que los tribunales puedan aplicar un convenio colectivo las partes han de invocarlo aunque no lo acompañen, ya que el juez carece de atribuciones para utilizar de oficio este tipo de norma, que no se reputa conocida y se circunscribe a una determinada situación' (CNAT, Sala VI, sent. del 04/02/2000, in re 'Díaz Alcaraz, Alejandro vs. Equilab S.A., s/ Despido', cit. en Grisolia Pedro Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, pág. 142)”* (CSJT, 'Paz, Alfonso Segundo y otros vs. S.A. San Miguel AGIC y F y otro s/ Indemnizaciones', sentencia N° 5 del 04/02/2005; 'Díaz, Orlando José vs. Frem Bestani, Alberto José s/despido', sent. n° 468, 21/5/2014)” (CSJT, “Albarracín Segundo Crisóstomo vs. Asociación Gremial de Empleados Judiciales de Tucumán (A.G.E.J.) s/Cobro de pesos”, sent. n° 1376 del 21/12/2015). En el sublite, la actora no invocó el Convenio Colectivo N° 520/07 al interponer la demanda por lo que no correspondía que el Tribunal aplicara el mismo.” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - in re: “MENDOZA ELIZABETH DE LOS ANGELES Vs. RIVADENEIRA ANDREA CONSTANZA S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: L387/11 -Sentencia 1919 del 17/10/2019).

Entiendo que se puede estar de acuerdo, o no, con esta postura doctrinaria y jurisprudencial, pero - en rigor de verdad- la comparto porque entiendo que es la que mejor armoniza con la letra y el espíritu del Art. 8 de la LCT, que claramente expresa -haciendo referencia a la aplicación de los CCT- que es necesario que **“hubieran sido debidamente individualizados”** (Sic.); y además, no dejo de tener en cuenta que los fallos de la Corte Local, deben ser acatados por los Tribunales Inferiores, salvo nuevos argumentos; y en el caso concreto, no solo comparto el criterio del Tribunal local, sino que no encuentro argumentos razonables y sólidos, para apartarme del mismo; lo que me lleva a adelantar, desde ya, que el caso concreto (relacionado con las características de la relación laboral, jornada, remuneración, etc.), será examinado y decidido, siguiendo esas líneas directrices; esto es, que **este Magistrado no puede aplicar “de oficio” un CCT que no fue invocado, y debidamente individualizado (Confr. Art. 8 LCT), por ninguna de las partes en este litigio.** Así lo declaro.

IV.2. Habiendo dejado clara la posición de este Sentenciante, en las consideraciones preliminares, corresponde avocarme al examen de las **“Características de la relación laboral”**, con la finalidad de definir la **extensión de la jornada y remuneración** que le correspondía a la actora; y en base a ello, la existencia, o no, de las diferencias salariales e indemnizatorias reclamadas.

IV.3. Extensión de la jornada - horario. Si bien las partes coincidieron en que la Dra. Uriburu Padilla cumplió una jornada reducida (en ambos caso, menor a 8 horas diarias y 48 semanales - jornada

legal prevista en el Art. 1 de la ley 11.544), lo cierto es que no se pusieron de acuerdo respecto a la extensión de la misma. Así, mientras la parte actora manifestó haber trabajado de 8 a 14 horas de lunes a viernes, la demandada expresó que solo laboró de 9 a 13 horas de lunes a viernes, atento a que el horario de la asociación era de 8 a 13 horas.

Planteada así la cuestión, es dable tener presente el principio del art. 302 CPCC, por cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca, como fundamento de su pretensión.

En el sentido que vengo exponiendo, Nuestra Corte Local ha expresado: “...El art. 302 del CPCyC es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión. Dado que en autos la existencia de la relación laboral... afirmada por el actor y negada por el demandado, era un hecho controvertido, la carga de su prueba recaía sobre aquel... (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - in re: Toscano Carlos Alberto vs. Mario Cervice e Hijos SACIAFI S/ Cobro de Pesos - Sentencia 1183 del 15/08/2017).

Además, como toda carga procesal, esa actividad es la encargada de producir el convencimiento o certeza sobre los hechos controvertidos y supone -insisto- un imperativo del propio interés de cada litigante, dado que el juez realiza, a expensas de los elementos probatorios aportados a la causa, la reconstrucción de los hechos invocados, descartando aquéllos que no hayan sido objeto de demostración en la medida necesaria.

Aclarado lo anterior, de las constancias de autos, no surge prueba fehaciente y asertiva alguna - producida por la actora- que acredite la veracidad de sus dichos, vertidos en la demanda (cumplimiento efectivo de una jornada de 8 a 14 horas de lunes a viernes); y por el contrario, la demandada si ha producido pruebas respecto a la extensión de la jornada laboral.

Así, de la prueba testimonial de la parte accionada, surgen los siguientes testimonios:

- Ferreya Ricardo Andrés: cuando se le preguntó en qué horarios funciona UATRE y cómo lo sabe (pregunta n° 2 D y E) contestó: “*de 9 a 13*” y “*Yo trabajo en la delegación. Todos los empleados cumplimos ese horario.*” Por otro lado, cuando se le preguntó si conocía los horarios asistía la asesora letrada a UATRE (pregunta n° 5), contestó: “***En el mismo horario que teníamos nosotros, de 09:00 a 13:00 hs, con la particularidad de que ella, los días jueves no asistía al trabajo.***”

- Herrera Angel Ariel: a las mismas preguntas mencionadas en el párrafo anterior, el testigo contestó: “***D) De 08:00 a 13:00 hs E) Yo lo sé porque trabajo ahí***”; y “*Yo lo que sé es desde el 2016 en adelante. Y ella lo hacía de 09:00 a 13:00 hs. El gremio está abierto desde las 08:00 hs.*” (lo destacado me pertenece).

Por su parte, en la Ciudad de Buenos Aires, también declararon testigos ofrecidos por la demandada, resultando conducente -en el tema puntual- la declaración de la testigo NOELIA SOLEDAD NEILD, quién expresó lo siguiente: “*Que la testigo ingreso en el 2018, desde el 2004 hasta el 2018 desconoce quién era la asesora letrada. Que desde 2018 es la doctora Alina Uriburu Padilla. Que desde el 2018 la letrada de la delegación Tucumán de UATRE asistía de 9 a 13 horas por que la delegación funciona de 8 a 13 horas. Que lo sabe por qué cuando Chacón le pidió que se comuniqué con la actora le informó el horario de trabajo de la misma*”. Lo destacado me pertenece.

Así las cosas, los testigos antes referidos -que no fueron objeto de tachas- brindaron una declaración coincidente -respecto de los horarios de trabajo de la actora, incluso de apertura y cierre de la delegación Tucumán de la UATRE- con lo que fue la postura asumida por la parte demandada (en contestación de la demanda); considerando que sus testimonios fueron espontáneos y objetivos;

y dando razones suficientes de sus dichos, de por qué motivos conocían los horarios. Si bien no dejo de tener en cuenta que la letrada NEILD expuso que conoce del tema, *“sabe por qué cuando Chacón le pidió que se comuniqué con la actora le informo el horario de trabajo de la misma.”*; no es menos cierto que la propia actora manifestó en su demanda, que había tenido contacto con la Dra. NEILD, por cuestiones profesionales relacionadas con el trabajo en UATRE, y que fue la propia Dra. Neild quién -por instrucciones de la Dra. Chacón- le encomendó que vaya trabajando en una contestación de demanda.

En merito a lo expuesto, me parece razonable que si la Dra. NEILD tenía la necesidad de comunicarse con la actora (por cuestiones de trabajo), ésta última debía conocer los horarios en que trabajaba la actora, para poder comunicarse dentro de los mismos.

Antes de concluir, también me parece importante mencionar que no existe prueba en contrario -por parte de la actora, que tenía la carga probatoria de la jornada invocada- que me permita apartarme de los testimonios citados, los cuales son coincidentes.

Por otro lado, considero necesario aclarar que, sin perjuicio de ésta extensión de la jornada declara, lo cierto es que ambas jornadas (de 6 horas diarias y 30 semanales denunciada por la actora y 4 horas diarias y 20 semanales denunciada por la demandada), lo cierto es que ambas eran inferiores a la proporción (2/3 partes) establecida en el art 92ter LCT, por lo que a la actora NO le correspondería una remuneración acorde a una jornada completa (sea una u otra las invocadas, la jornada efectivamente laborada), sino que en ambos casos, sería una jornada de tiempo parcial, por cuanto -sea que haya trabajado 30 horas semanales, como indica la actora; o 20 horas semanales, como sostiene la demandada- en ambos casos se trataría de una fracción menor a las 2/3 partes de una jornada de tiempo completo (8 diarias y 48 semanales). Digo esto, porque las 2/3 partes de 48 horas, son 32 horas; y la actora manifestó haber trabajado 30 horas semanales. Es decir, en ambos casos (posición de la actora, o de la demandada), debe quedar claro que la accionante siempre sería una **trabajadora de tiempo parcial**, y no de jornada completa; como sí se trabajaba en la Ciudad de Buenos Aires, de 8 a 18 horas (según testimonio de la Dra. NEILD y Dr. FILHOL, quienes reconocen trabajar en horario de 9 a 18 horas.

Además, los testigos también hacen referencia expresa a que en la “delegación Tucumán” se cumplen horarios desde la 8 hasta las 13 horas; lo que implica que -por las particulares circunstancias de la actividad- **era razonable y legítimo tener trabajadores con una jornada reducida**, con un máximo de 5 horas diarias, para cubrir los horarios desde la apertura al cierre de la delegación local.

En tal sentido, los testigos antes examinados, tanto los que declararon en este Centro Judicial, como la prueba producida en la Ciudad de Buenos Aires, son coincidentes en expresar que los horarios de la delegación Tucumán de UATRE, eran de 8 a 13 horas, de lunes a viernes; es decir, que la delegación estaba abierta en esa franja horaria.

En tal sentido se expiden los testigos HERRERA y NEILD, en forma coincidente.

Con consecuencia a todo lo expuesto, pruebas examinadas y valoradas, considero que la accionada ha probado la posición sostenida en la contestación de la demanda, correspondiendo concluir y determinar que la Dra. Uriburu Padilla se desempeñó en **una jornada de trabajo de tiempo parcial**, la que era cumplida de lunes a viernes de **9 a 13 horas**, desempeñando un total de **4 horas diarias, y 20 semanales**. Así lo declaro.

IV.5. Resta determinar la **remuneración** que le correspondía a la trabajadora, ya que según sus dichos desarrollados a lo largo de su escrito de demanda, considera que debía ser categorizada como **“abogada”** de UATRE, conforme a las tareas realizadas por ésta. Sin embargo, tal como ya se puntualizó anteriormente (en la cuestión preliminar), la parte actora si bien expuso que debía ser

categorizada como “abogada”, no invocó en qué Convenio Colectivo de Trabajo debía ser categorizada como tal (ABOGADA), y no como empleada “Administrativa 2” (en el que estaba); es decir, la actora se limitó a sostener que debía categorizarse como abogada (no como administrativa 2), pero sin individualizar debidamente qué Convenio Colectivo de Trabajo que ella consideraba aplicable (Confr. la exigencia del Art. 8 LCT).

Continuando con el análisis -en base a lo expuesto en la demanda-, tengo presente que la propia actora manifestó que se encontraba registrada como **Administrativa 2**, pero lo cierto es que no realizaba las tareas de una administrativa, sino que era abogada de UATRE y se desempeñaba como tal; sin embargo, no se le abonaba acorde a los servicios que prestaba, por lo que -según su reclamo- existen diferencias salariales adeudadas y reclamadas por todo el tiempo no prescripto.

Expresó que si bien intimó a que le abonen la suma de \$70.000, dicho reclamo fue efectuado en base a las manifestaciones que oportunamente se le hicieron respecto a cuanto ganaba un abogado en la misma situación de su mandante en UATRE, dejando aclarado -desde ya- que dichas “manifestaciones” (en base a las cuales dijo haber establecido el importe pretendido en la intimación) no fueron probadas. Agregó que frente a dicha falta de información la llevó a tratar de establecer fehacientemente el salario que cobraba un abogado en su misma situación, haciéndolo mediante una medida preparatoria (Uriburu Padila c/ UATRE s/ Medida Preparatoria, Expte N° 632/19). Sin embargo, y siempre según sus dichos, no se pudo establecer de manera fehaciente ya que UATRE, de mala fe, no informó correctamente lo que se le solicitaba, limitándose a contestar que el sueldo que percibía la Dra. Noelia Soledad Neild, era el de categoría administrativa 3, percibiendo en Febrero de 2019 el monto compuesto por la planilla que adjuntaron con el mencionado informe, pero que dicha planilla nunca fue acompañada. Además, alegó que también se informó que en Enero 2020 la Dra. Neild percibió un neto de \$85.078,41, nuevamente, sin acompañar la planilla de cómo estaba compuesto. Antes de continuar, en rigor de verdad, considero necesario advertir que UATRE sí presentó los documentos adicionales, planillas, constancias del libro Art. 52 LCT, a fs. 86/90 de la medida preparatoria.

En ese contexto, la actora también invocó el art. 56 de la LCT el cual prevé que para los casos de controversia en el monto de las remuneraciones convenidas y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado, el juez podrá -por decisión fundada- fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Por su parte, la demandada, si bien manifestó que la actora cumplía tareas de Abogada para UATRE, lo cierto es que los empleados de organizaciones sindicales no se encuentran comprendidos en ningún convenio colectivo, y las **convenciones colectivas no son de aplicación extensiva o analógica** (art. 16 LCT).

Además, la propia demandada, también dejó en claro que la accionante -en su escrito de demanda- **no expresó en que CCT debió ser encuadrada, ni en qué categoría debía estar registrada**, por lo que -según su posición- debía concluirse que se trata de una trabajadora extra convenio y que la remuneración está sujeta al acuerdo de partes en tanto no infrinja los mínimos inderogables. Por otro lado, expresó que la actora **no tenía derecho a percibir la misma remuneración que la Dra. Alejandra Chacón, ni tampoco igual que la Dra. Noelia Neild**, ya que la primera no se desempeña bajo dependencia de UATRE, sino de su obra social OSPRERA, siendo asesora externa de UATRE.

En cuanto a la Dra. Neild, explicó que UATRE es una entidad de primer grado de carácter nacional, con una sola personería gremial, y que por su conformación estatutaria, las delegaciones locales no cuentan con autonomía ni autarquía propia, por lo que los dirigentes locales quedan sujetos a las directivas emanadas del Secretariado Nacional. Así, de la misma manera **está conformado un Departamento Jurídico que tiene a la Dra. Neild como su autoridad máxima, conjuntamente con la**

Asesora Externa Dra. Chacón. Por ello, los abogados y apoderados de UATRE designados en el interior del país deben conformarse a las instrucciones recibidas del Departamento Jurídico de UATRE central, que a su vez es el nexo entre los abogados del interior y el Secretariado Nacional. Relata que, además de esa **relación jerárquica** que justifica una diferencia en sus remuneraciones, la Dra. Neild cumplía una jornada de trabajo que era más que **el doble** de la que cumplía la Dra. Uriburu Padilla, por lo que si se quiere tomar como parámetro la remuneración de la Dra. Neild, se puede arribar a la conclusión que, teniendo en cuenta la jornada laborada por ambas, la actora percibía proporcionalmente, una remuneración menor que la primera, incluso sin tener en cuenta que **la Dra. Neild ocupaba el máximo cargo en esa estructura jerárquica.**

Planteada así la cuestión, desde ya puedo adelantar, considero que la actora **no ha acreditado de manera fehaciente y asertiva su postura asumida en autos (en el sentido que correspondía otra categoría: de “abogada” con una remuneración mayor a la percibida),** conforme a las probanzas de autos, que analizaré a continuación:

- En **primer lugar**, nuevamente debo recalcar que le asiste razón a la accionada en sus dichos, con respecto a que **la actora no individualizó CCT alguno en donde -según su postura- debía haber estado registrada como “abogada”, y percibir la remuneración acorde a esa supuesta categorización.** Es decir, **no individualizó cual sería el Convenio Colectivo de Trabajo que -según su criterio- debía regir en la relación, y donde ella debía ser encuadrada en la categoría de Abogada, con la remuneración por ella pretendida.**

Insisto en este tema, porque me parece esencial para la resolución de la controversia, por cuanto al no haber individualizado la actora en base a que CCT debía ser encuadrada y categorizada como abogada, este Magistrado **no puede hacerlo de oficio.**

En efecto, de las constancias de autos **no surge prueba alguna destinada a acreditar -en forma asertiva y fehaciente- dicha situación; esto es, pruebas que permitan a éste Sentenciante tener elementos sólidos y conducentes para considerar justificada la postura de la trabajadora, en el sentido que existía algún CCT donde la actora debió estar categorizada como “abogada” con una remuneración de \$ 84.486,71 (base de cálculo propuesta en la demanda).**

Antes de finalizar con este punto, me parece importante tener en cuenta que en muchos sectores o ramas de actividades laborales que están reguladas por Convenios Colectivos de Trabajo, los “profesionales” (ejemplo, los abogados), pueden ser encuadrados en distintas “categorías” (entre ellas, como “administrativos”), y no necesariamente deben serlo como “abogados”, siendo del caso mencionar que no por esa sola circunstancias, el profesional debe considerarse mal categorizado, ni mucho menos discriminado. A título de ejemplo, puedo mencionar que en el **Convenio Colectivo de Trabajo n° 366/2006** (que regula la carrera administrativa de los empleados “**no docentes**” de universidades nacionales), está la categoría de “**administrativo**”, y en la misma están encuadrados **todos los “abogados” que se desempeñan en la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNT;** sin que esa sola categorización (dentro del **agrupamiento administrativo**), pueda resultar lesiva de sus derechos. A lo expuesto, agrego que dentro del agrupamiento “administrativo”, existen distintos niveles (v.gr. nivel 1 al 7), y los profesionales son categorizados en cada nivel, de acuerdo con la “jerarquía” de su cargo, por ejemplo, un abogado **Director de Área (Dirección de Juicios),** está encuadrado en la **categoría 1 del agrupamiento administrativo,** y puede darse el caso de otro abogado de la misma “**dirección de juicios**” (que no sea el Director), que puede estar encuadrado en la categoría n° 2 o 3 de acuerdo a sus funciones específicas. Es del caso aclarar que este Magistrado trabajó como “Director de Juicios” en la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNT, y estaba categorizado en el **agrupamiento “administrativo” nivel 1;** compartiendo el trabajo con otros abogados de la misma dirección, que también estaban en el mismo agrupamiento “administrativo”, pero en niveles 2 o 3; lo cual -insisto- no generaba ningún tipo de discriminación, porque se respetaba la jerarquía de cada

cargo, y en base al mismo, era la categorización dentro del agrupamiento administrativo. Traigo a colación este tema, porque lo considero un dato o nociones de hecho propias de la experiencia común (para este Sentenciante - confr. Art. 33 CPCC), que me permite concluir que el simple hecho que un “**abogado**” pueda estar categorizado como “**administrativo**” (en el marco de un Convenio Colectivo de Trabajo), no por ello debe considerarse lesivo para sus derechos.

- En segundo lugar, siguiendo la misma línea de razonamiento, debo puntualizar que la accionante **nunca explicó, ni mucho menos probó, por qué razón comparó su situación particular, con la de la Dra. Neild**, a quién ella misma consideró “superior” dentro de la jerarquía interna de la UATRE, incluso reconociendo que recibió instrucciones de la misma (en momentos en que se disponía a preparar una contestación de demanda); no obstante lo cual tomó como base de sus propios reclamos, los importes que eran percibidos por la Dra. NEILD (que insisto, está reconocido y probado que era su superior), y además, no dejo de tener en cuenta que el contrato de trabajo de la accionante se extinguió en el mes de febrero del año 2019, pero se tomó como base de cálculo (para los rubros indemnizatorios) un importe muy similar a lo que sería el importe percibido por la Dra. NEILD en el enero de 2020; es decir, se tomó como base de cálculo los importes de una categoría “administrativa” superior (Administrativo 3), y correspondiente a once (11) meses posteriores a la ruptura del contrato. Digo esto, porque el importe informado por UATRE en la medida preparatoria, como percibido por la **Dra. NEILD en enero de 2020**, ascendía a **\$85.078,41** (ver: informe fs. 95 y copia del borrador de liquidación de enero 2020 agregado a fs. 90); y la actora tomó base de cálculo de sus reclamos, el importe de \$84.486,71, sin explicar de dónde obtenía el mismo. Es más, el importe que se informó como percibido por la Dra. NEILD en el mes de febrero de 2019 (fecha del distracto), fue de \$65.535,36 (bruto), y \$57.529 (neto), siendo del caso reiterar que dicha profesional (NEILD) era Administrativa 3 se desempeñaba en un cargo jerárquicamente superior a la actora (como ella misma lo reconoce), siendo que esta última estaba categorizada como **Administrativa 2**. Es decir, había una sola categoría de diferencia entre ambas; lo que -desde ya lo adelante- no luce irrazonable, teniendo en cuenta la distinta jerarquía entre ambas.

En efecto, circunscribiéndome a las pretensiones salariales de la actora, debo recalcar que la propia actora, en su demanda expresó que la Dra. NEILD (a quién reconoció como “superior jerárquica” dentro de la estructura de la UATRE), estaba categorizada como “Administrativa 3”; y luego reclama las diferencias en base a los importes que percibía la misma; pese que la Dra. NEILD no estaba categorizada como “abogada”, sino como “Administrativa 3”, lo que quedó probado en la medida preparatoria, e incluso fue admitido por la propia actora. De ese modo, y teniendo en cuenta lo expuesto sobre la distintas categorías y jerarquías de uno y otro trabajo, advierto que existe una contradicción en la posición de la actora, cuando pretende que no debía ser categorizada como “**administrativa 2**”, sino que debía ser categorizada como “**abogada**”; pero luego utiliza prácticamente la base salarial de la Dra. NEILD para concretar sus reclamos (incluso, toma los montos de casi un año posterior), y pese a reconocer que ésta profesional también estaba categorizada como “Administrativa 3”, aunque en otro sector, de mayor jerarquía.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, buscando la mayor objetividad al momento de examinar la posición de la actora, incluso tomando la comparación que ella misma propone con la remuneración de la Dra. NEILD (que ella toma como base de cálculo de su reclamo), no puedo dejar de reiterar que -en rigor de verdad- las circunstancias de una y otra profesional (actora y Dra. Neild), no puede ser asimiladas, ni desde el punto de vista jerárquico, ni desde lo remunerativo, ya que -por un lado- si bien ambas son abogadas, no es menos cierto que la Dra. NEILD era -dentro de la escala jerárquica de la UATRE- una empleada de mayor jerarquía que la actora, a quién ella misma reconoce como su superior jerárquica, y con quién se reportaba y recibía instrucciones (desde la asesoría legal central, con sede en la Ciudad de Buenos Aires). Es que la Dra. NEILD estaba dentro de la estructura de UATRE, en un escalón superior -dentro del departamento legal- que la propia actora; siendo del

caso destacar que la propia actora reconoce que la Dra. CHACON era la “jefa de legales”, y habiendo quedado probado que ésta última no estaba en relación de dependencia con UATRE, sino que se desempeñaba como “asesora externa”, siendo la Dra. NEILD la que estaba inmediatamente por debajo de la Dra. CHACON, y también era superior jerárquica respecto de todos los abogados del interior del país, ya que desde la sede central (en Buenos aires), se impartían las instrucciones para todas las delegaciones del interior. Por tanto, considero que está probado -incluso reconocido- que dentro de la estructura jerárquica de UATRE, la Dra. NEILD estaba en una escala jerárquica superior, que la actora. Y partiendo de esa premisa, y además teniendo en cuenta que la Dra. NEILD quedó probado que también era empleada “Administrativa 3” (no estaba categorizada como “abogada”), y que estaba en una categoría superior a la actora (quién era **Administrativa 2**), no aparece como irrazonable, ni como discriminatoria, esa diferencia de categorización, teniendo en cuenta la diferencia jerárquica antes mencionada. Dicho en otras palabras, me parece razonable que la “abogada superior jerárquica” (Dra. NEILD) quién se desempeñaba en la sede central (en Buenos Aires), como responsable de legales con contacto con todos los abogados del interior del país, tenga una categoría superior a la del resto de los abogados del interior. En el caso, la categoría ADMINISTRATIVO 3 (para una persona responsable de legales de la sede central del gremio), no luce como irrazonable, ni como injusta o desigual, respecto de otros abogados, del interior del país (categorizados como ADMINISTRATIVOS 2), siendo que éstos últimos, son los que se deben reportar a esa jefa (como está reconocido en la demanda), de quién recibían instrucciones, como una de las responsables del cuerpo de central de legales del gremio nacional; lo cual es reconocido -lo reitero- por la propia actora, quién en su demanda expresó que se dirigía al cuerpo de asesores de la sede central en Buenos Aires, donde estaba la Dra. CHACÓN como jefa máxima (fuera de convenio, y como asesora externa), y luego la estaba la Dra. NEILD.

Por lo tanto, desde el punto de vista “jerárquico”, no se advierte ninguna situación de desigualdad, ni mucho menos de discriminación (en contra de la actora), por el hecho que la Da. NEILD haya estado estaba categorizada como ADMINISTRATIVA 3, y la actora, como ADMINISTRATIVA 2.

Por otra parte, no es un dato que se pueda pasar por alto, que la Dra. NEILD, como el resto de los abogados de Buenos Aires (tal como atestiguan la propia Dra. NEIL, y el Dr. FILHOL, tenían una jornada laboral de nueve (9) horas diarias (de lunes a viernes, de 9 a 18 horas), lo que implica que trabajaba **más del doble de tiempo**, respecto de la jornada que cumplía la actora (4 horas diarias). Es decir, quedó probado que los abogados de la Ciudad de Buenos Aires (donde estaba la sede central de legales, y desde donde se impartían las directivas al resto de los abogados del interior del país), se trabajaba de 9 a 18 horas (9 horas diarias), tal como surge del testimonio de los dos letrados antes mencionados, que no fueron tachados.

Así las cosas, considero que no solamente existía una “categoría” distinta, sustentada en una distinta “jerarquía” (dentro de la estructura de la UATRE), sino que además, la actora tenía una **jornada de trabajo** sensiblemente menor (menos de la mitad) de la jornada que trabajaba la letrada NEILD en Buenos Aires; lo que me permite concluir que -lógica y razonablemente- debía haber una diferencia de remuneraciones entre una trabajadora y la otra.

En tal sentido, es clara y elocuente la **documentación aportada en autos, en especial la medida preparatoria realizada por la Dra. Uriburu Padilla, surge que la misma se encontraba registrada como “Administrativo 2”, mientras que la Dra. Neild, como “Administrativa 3”**, lo que justificaría -en primer lugar- la diferencia de remuneración entre una y otra. Asimismo, y conforme se resolvió en la primera parte de ésta cuestión, se encuentra fuera de dudas de que la actora cumplía una jornada de 20 horas semanales, mientras que la Dra. Neild, cumplía una jornada superior (de 9 a 18 horas), conforme -insisto- los dichos de la demandada, probados por los testigos que declararon en la Ciudad de Buenos Aires; y siendo del caso mencionar que los testigos no fueron tachados, y dieron

razones de sus dichos, por lo que cabe tener por veraces sus declaraciones, que me permiten razonablemente entender y justificar la diferencia de remuneraciones entre la Dra. NEILD y la actora.

- En **tercer lugar**, vuelvo a insistir en que la actora al momento de confeccionar la planilla de los rubros reclamados, tomó como base de cálculo la suma de \$84.486,71, sin fundamentar la procedencia de la misma ni explicar cómo arribó a dicha base de cálculo; sin perjuicio de ello, en su escrito de demanda manifestó que se le informó en la medida preparatoria que la Dra. Neild, en Enero 2020, cobró la suma de **\$85.078,41**, lo que permitiría inferir que la actora tomó dicho parámetro para tomar como base de cálculo la suma mencionada.

Sin embargo, dicha suma (\$85.078,41) fue percibida por la Dra. Neild -lo reitero- en el mes de Enero 2020, mientras que la actora fue despedida en Febrero de 2019, por lo que considero que mal podría pretender la accionante tomar como base de cálculo una suma, en primer lugar, vigente al momento en que ella ya no se desempeñaba para la demandada, y en segundo lugar, una suma parecida por una trabajadora que poseía una categoría superior y con una jornada de trabajo mayor (de casi el doble de tiempo).

Asimismo, del expediente de la media preparatoria, del cual la parte actora dijo que la demandada UATRE, en un acto de mala fe, no adjuntó las planillas de recibos de haberes de la Dra. Neild, surge que la accionada sí adjuntó la información adicional a la que hizo referencia en el informe. En tal sentido, puede advertirse que a fs. 89 está agregada copia del “Libro de Sueldos, Ley 20.744 art. 52” en donde se observa que la Dra. Neild Soledad Noelia se encontraba categorizada como “**ADM 3**” y **que en Febrero de 2019 cobró un neto de \$57.529,20 (bruto de 65.535,36)**, lo que me permite concluir que la posición esgrimida por la actora, desde este punto de vista, tampoco luce razonable, ni ajustada a derecho; ya que -insisto- pretende tomar como base de cálculo un importe de una categoría mayor, donde se cumplía una jornada laboral también más extensa, y además, de once (11) meses posteriores al despido.

- En **cuarto lugar**, y como se dijo previamente, la actora no fundamentó por qué razón comparó su remuneración con la de la Dra. Neild, para realizar sus reclamos y tomando la misma como base de cálculos; pese a las diferencias que existían entre ambas profesionales, tanto en jerarquía como en carga horaria. Sin perjuicio de ello, tampoco probó que ella, y la mencionada letrada, hayan realizado las mismas tareas, ni mucho menos justificó -con prueba de sus tareas- que debía estar encuadrada en la misma categoría de la Dra. NEILD, a quién la reconocía como su superior en la jerarquía de UATRE. Por el contrario, considero que la posición de la accionada -en el sentido que ambas profesionales eran de distinta jerarquía y tenían distinta carga horaria- ha quedado probada en autos; y razonablemente justifica que haya existido una diferencia de remuneración entre ambas.

Así las cosas, si bien se encuentra reconocido y probado que la actora desempeñaba tareas de **abogada** para UATRE -con todo lo que ello implica: representación en juicios y audiencia de la SET, asesoramiento a afiliados, etc.-, lo cierto es que la misma se desempeñaba para una “**delegación del interior del país que dependía y recibía instrucciones de parte de la unidad central (oficina de legales) ubicada en la Ciudad de Buenos Aires**”, siendo un ejemplo de ello, lo que relató y reconoció la propia actora, cuando relata su experiencia en los trabajos de contestación de demanda del caso MEDINA vs UATRE.

Dicho en otras palabras, queda claro que la actora era una abogada de una delegación del interior del País (Delegación Tucumán, que dependía de la sede central en Buenos Aires); en cambio la Dra. Noelia Neild era -según los dichos de la propia accionante, y también de la demandada, y conforme las pruebas colectadas- **una de las autoridades del Departamento Jurídico Central de UATRE (de donde se impartían instrucciones a todos los abogados del interior del país)**,

y donde la Dra. CHACÓN era la jefa máxima (sin relación de dependencia), siendo la Dra. NEILD la abogada de mayor jerarquía de las “registradas” (como dependiente), **quién también fue empleada encuadrada en la categoría “administrativa 3”**; lo que implica que solamente tenía asignada una categoría por encima de la actora, lo que -lo reitero una vez más- **luce razonable y ajustado a derecho**, en razón de la diferencia de jerarquía y de jornada de ambas. Dicha situación, permite inferir a éste Sentenciante que verdaderamente existía una relación de jerarquía -de personal de rango superior y persona de un rango inferior- entre una profesional y la otra; y además, tenían jornadas diferentes.

Dicha diferencia también se puede observar en el intercambio de mails adjuntados por la actora en el expediente de la medida preparatoria de donde surge ésta relación de jerarquía mencionada. Así, y sin entrar en la valoración acerca de la validez, o no, del análisis de correos electrónicos, lo cierto es que dicha documentación fue agregada por la propia actora, y al no haber oposición de la demandada, me permite observar que la Dra. Uriburu Padilla remitía los mismos a la Dra. Chacón y a la Dra. Neild, informado acerca de los juicios que se encontraban a su cargo, en donde solicitaba instrucciones y remitía borradores a fin de que sean controlados y aprobados por la jefatura del área. Así, a fs. 12 del expediente de la medida preparatoria que en éste acto tengo a la vista, se observa un intercambio de mails entre la actora y la Dra. Neild, en donde ésta última le dio instrucciones de ir trabajando en la contestación de demanda de Medina, y solicitándole que una vez terminado, se lo envíe a los fines de darle una última mirada antes de ser presentada.

Por otro lado, a fs. 16, se observa un mail remitido por la actora a la Dra. Chacon y a la Dra. Neild, en donde les solicitó documentación y en donde les expresó “[] la semana que viene remito borrador para que lo vean”. Asimismo, solicitó se le deposite en su cuenta sueldo la suma de \$3.773,07 a fin de afrontar los gastos de los bonos profesionales, denotando una clara dependencia de sus superiores.

Así las cosas, y como lo adelanté, del intercambio de mails se observa una relación de jerarquía superior entre la Dra. Chacón y la Dra. Neild, respecto de la Dra. Uriburu Padilla, lo que permite inferir que las dos primeras tendrían una jerarquía administrativa mayor que la actora (dentro del gremio UATRE), y en efecto, un cargo mayor, con todo lo que esto implica: responsabilidades mayores, más tareas (incluyendo contralor de los supervisados), e incluso una jornada mayor; todo lo cual conduce a interpretar como razonable la existencia de una remuneración mayor a favor de la dra. NEILD, respecto de la Dra. URIBURU PADILLA.

- En **quinto lugar**, considero que otro tema que se debe tener en cuenta a los fines de dilucidar la presente cuestión, está dado por la **conducta desplegada por la actora a lo largo de toda la relación laboral**. Así, no puedo dejar de referirme -porque llama la atención a éste Sentenciante- que la Dra. URIBURU PADILLA (que es una profesional del derecho, con una vasta capacitación y experiencia en ejercicio de su profesión), se haya desempeñado por todo el lapso de tiempo que duró la relación de trabajo (02/02/04 al 12/02/19, es decir, 15 años de antigüedad) sin haber realizado (al menos no ha probado), nunca un reclamo fehaciente respecto a la supuesta incorrecta categorización; siendo la primera de ellas, el correo del 12/9/2018, unos meses antes de la disolución del vínculo. Al respecto, advierto que no se trata de una trabajadora común, sin experiencia (como podría ser, con todo respeto, un personal de maestranza, o un obrero de la construcción), sino todo lo contrario, es una profesional del derecho (con trayectoria y conocimientos) que trabajó **durante 15 años convalidando y admitiendo su categorización profesional**, en forma pacífica y sin realizar reclamo alguno.

Dicho esto, y en relación a **la pasividad** durante la relación laboral, si bien su silencio no puede interpretarse como renuncia a sus derechos, lo cierto es que la **seguridad jurídica debe primar** cuando -como en el presente caso- **transcurrió un tiempo más que suficiente para interpretar que su**

situación registral estaba consentida. Es que la defensa de la “**seguridad jurídica**” me conduce -entendiéndola e interpretándola bajo una definición y criterio muy elemental- a sostener que toda “vinculación jurídica concreta” (en el caso, un contrato, entre dos partes), se rige por ciertos principios y reglas que se deben respetar, ya que se supone que las mismas son conocidas, previsibles, estables y convalidadas para ambas partes; de modo tal, que esa “situación jurídica concreta” no puede estar vigente y desarrollarse normalmente durante casi quince (15) años sin objeciones, ni reclamos, y luego de concluida esa relación (o unos meses antes de concluir), se pretende sostener que existían violaciones no consentidas, ni convalidadas, de esa “situación jurídica concreta”, que deben ser declaradas nulas y generar las mismas derechos y/o créditos en cabeza de la parte supuestamente afectada. Además, tengo presente que la propia actora dijo que cuando fue contratada, se le “aclaró que figuraría registrada como administrativa” (lo que implica, que era conocedora desde el inicio, de la categoría en la que sería registrada); y si bien no dejo de tener presente que la propia actora alegó que se le habría dichos “*que ni bien se solucionen las cuestiones gremiales internas sería registrada como abogada*”, no es menos cierto que esos supuestos dichos o promesa de recategorización -por un lado- no fue probada por la actora; y -por otro parte- insisto en que nunca se expuso, ni se individualizó el CCT donde supuestamente debía ser categorizada como “abogada”.

Esto, desde ya lo aclaro, no implica desconocer el “orden público laboral” (con pisos o mínimos inderogables), pero en el caso concreto no se ha probado que la actora debía estar “encuadrada” en otra “categoría”, a punto tal, que ni siquiera se invocó en qué CCT debía estar registrada; ni tampoco probó que tenga derecho a una “remuneración mayor” que la percibida, ni menos aún acreditó que la remuneración percibida pueda considerarse que violaba el orden público laboral.

Por lo tanto, y en ese contexto de situaciones, me parece importante hacer referencia a la conducta pacífica y pasiva de la actora (sin impugnación alguna a su registración), a lo largo de **15 años** de relación laboral. Es que cuando una situación semejante se mantiene durante un tiempo razonablemente extenso sin objeciones, ni reclamos, permite considerar que las condiciones de contratación fueron aceptadas y consentidas por la trabajadora (más aun, cuando era una profesional del derecho con experiencia y capacitación en el tema); y quién había decidido mantener vigente el contrato de trabajo bajo esas reglas y condiciones (sin impugnar u objetar las mismas, hasta unos meses antes del despido), lo que permite inferir que se trataba de una **situación jurídica estable y consentida**, por el extenso tiempo transcurrido (15 años), lo que razonablemente permite entender que había **conformidad de ambas partes** para el mantenimiento de la relación en tales condiciones de trabajo y registración, lo que me lleva a concluir que esa situación debe quedar amparada y consolidada por **razones de seguridad jurídica y por la confianza mutua y recíproca que se genera -entre las partes- producto de la estabilidad en el tiempo de la relación (en las condiciones inicialmente acordadas)**; sobre todo, cuando **no se ha probado una lesión al orden público laboral**.

Insisto, una vez más, que **el extenso lapso de tiempo (15 años)**, me conduce a descartar que dichas condiciones no hayan sido verdaderamente convalidadas y consentidas; y por tanto, quedan amparadas por razones de seguridad jurídica.

Sobre éste tema, la jurisprudencia que comparto emanada de los Címeros Tribunales de la Nación y de la Provincia, que -en lo pertinente- tienen dicho que: “*Si bien es cierto que el silencio del trabajador no puede ser concebido como renuncia a sus derechos, **tal principio cede a la exigencia de la seguridad jurídica**, por una parte, en atención a las circunstancias relativas a las personas y, por otra, **cuando ha transcurrido un tiempo suficiente para entender que tal situación ha sido consentida** (cfr. **CSJN en sentencia del 11/06/1998 en “Zorzín, Víctor R. c. YPF S. A.”** publicado en: DT 1998-B, 1652). En atención a ese criterio, resulta ajustado a derecho el pronunciamiento judicial que rechazó el reclamo de diferencias salariales del actor, teniendo presente que en su calidad de profesional y alto directivo de la empresa, conoció la decisión del directorio de dejar sin efecto un aumento salarial que rigió por un sólo mes, que la diferencia salarial no representaba una alteración sustancial de su remuneración fuera de convenio, **que no formuló***

cuestionamiento alguno y mantuvo silencio durante toda la vigencia de la relación laboral y que después de producido el distracto, diecisiete meses después, cuestionó la rebaja salarial, siendo que por su formación profesional podía comprender los alcances de la decisión patronal y su posibilidad de resistirla, y no lo hizo, continuando con sus funciones sin formular ningún planteo. El silencio del trabajador pudo ser interpretado en el caso de autos como un comportamiento inequívoco indicador de su consentimiento con la rebaja dispuesta por el empleador, en los términos de la excepción a la regla del artículo 58 LCT, resultando pertinente señalar que en el caso se trató de la modificación del nivel salarial para el futuro, por lo que no puede hablarse de derechos adquiridos (cfr. en igual sentido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I en sentencia del 28/03/2000 en "González, Olga F. c. Sparkling S. A." publicado en: DT 2000-A, 1038). Por ello, en este caso no hubo actitud abusiva por parte del empleador que dispuso una nueva remuneración dentro del ámbito de discrecionalidad que nuestro ordenamiento legal admite, y que fue consentida por el trabajador. DRES.: DATO - GOANE - GANDUR.” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo ACOSTA RUBEN ANTONIO Vs. TERMINAL DEL TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 541 Fecha Sentencia 26/06/2006). Las negritas y subrayado, me pertenece.

En este orden de ideas de la seguridad jurídica, teniendo en cuenta no solo la actitud pasiva por parte de la trabajadora a lo largo de toda la relación respecto a su supuesta defectuosa registración, no puedo pasar por alto -lo reitero- el hecho de que la actora es una profesional del derecho, desempeñándose en el área laboral, incluso con mayores conocimientos jurídicos que el común de sus empleadores (a quiénes debía asesorarlos), lo que me permite colegir que la misma -si no estaba de acuerdo con las condiciones laborales- no debió dejar pasar un extenso lapso de tiempo (15 años), para canalizar sus reclamos; es decir, no parece razonable que por su formación profesional -si verdaderamente no estaba de acuerdo, u observaba violaciones al orden público laboral- haya continuado en sus funciones, sin formular ningún planteo, a lo largo de toda la relación (15 años).

Sobre éste tema, considero atinado hacer referencia al voto del Dr. Ricardo Luis Lorenzetti -que considero aplicable, mutatis mutandi al caso de autos-, sobre todo, los considerando N° 4 y 6 de la sentencia dictada en la causa **“Zechner, Evelina Margarita c/ Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno s/ despido”**, donde expresó: “4º) [] Así aplicó la legislación laboral a un supuesto de hecho para el que no ha sido prevista y omitió analizarlo debidamente a la luz de la normativa relativa a la locación de servicios regulada por el entonces vigente Código Civil, causando consecuencias jurídicas, económicas y sociales que exceden el caso y que los magistrados no pueden ignorar, ya que repercuten sobre todo el sistema de contrataciones de profesionales (conf, voto del juez Lorenzetti en Fallos: 338:53, cuyas consideraciones -en lo pertinente- son aplicables en el sub lite) **en razón de la incertidumbre que en él genera y la vulneración a la seguridad jurídica que significa desconocer un compromiso contractual voluntariamente asumido y ejecutado desde el inicio hasta su finalización bajo determinado régimen legal** [] 6º) [] Que la sentencia impugnada prescinde de toda pauta hermenéutica objetiva para calificar el vínculo cuyo carácter está controvertido. **Ello es así pues no se tuvo en cuenta el comportamiento de los integrantes de la relación contractual, elemento que constituye base cierta de interpretación a los fines de arribar a su correcto encuadre jurídico** (conforme Fallos: 326:3043). En el caso, el tribunal a quo indicó que la emisión de facturas por parte de la actora "constituía una modalidad de pago impuesta por la empleadora" (fs. 788). **Sin embargo, el comportamiento de las partes a lo largo de varios años se opone a esta conclusión, máxime cuando en el sector de las profesiones liberales es una de las formas habituales de instrumentación de pago de los servicios autónomos contratados** []”. Lo destacado me pertenece.

- En sexto lugar no puedo dejar de mencionar -al menos en forma breve- que este Magistrado coincide con la parte demandada en cuanto sostiene que en el caso de autos, no se dan los presupuestos fácticos para que el Juez deba fijar el importe de las remuneraciones; ya que -por un lado- no estamos en un caso donde “no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente (Art. 114 LCT), toda vez que la propia actora reconoce haber estado categorizada como **Administrativa 2**, e incluso, reclama diferencias tomando como base lo que sería el encuadramiento salarial en otra categoría de empleada **Administrativa 3** (caso de la dra. NEILD), por tanto, no puede asimilarse esta situación, a la prevista en Art. 114 antes

referido. Por otro lado, tampoco estamos en un caso donde **“se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes”** (Art. 56 LCT), toda vez que la actora no sustenta su reclamo en la existencia de **un acuerdo remuneratorio con el empleador** (que no pudo ser probado), sino que pretende -conforme se examinó- que su situación debía ser asimilada a la de la Dra. NEILD (encuadrada como empleada administrativa 3; Categoría superior a la que detentaba la accionante); lo que impide encuadrar el caso, en las previsiones de las normas sustanciales antes citada.

Respecto del tema que nos ocupa, la Jurisprudencia que comparto tiene dicho que: **“El agravio relativo a la falta de aplicación de los arts. 56 y 114 de la Ley N° 20.744 resulta manifiestamente inviable no bien se advierte que en autos el actor no invocó un acuerdo remuneratorio con el empleador, sino una remuneración emergente de convenio superior a la efectivamente percibida, supuesto ajeno a los previstos por las normas citadas. Sobre el particular esta Corte ha dicho: “La determinación judicial de la remuneración del trabajador está prevista en los arts. 56 y 114 de la LCT. La primera de las normas condiciona la referida facultad de los jueces a que **se encuentre controvertido el monto de la remuneración (no la existencia del crédito)** y la prueba rendida resulte insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes. En otras palabras, sostiene Julián Arturo de Diego que la determinación judicial se plantea en general cuando las partes dirimen la categoría profesional y las tareas ejecutadas por el dependiente, y cuando en general, también, no existe una norma legal o convencional que asigne el salario perteneciente a ella. (cfr. ‘La remuneración del trabajador’. Depalma. Buenos Aires, 1984, pág. 148) (CSJT sentencia N° 1030 del 29/11/2000)” (CSJT, “Iturre Antonio Martin vs. E.D.E.T. S.A. s/ Cobros”, sentencia N° 836 del 23/9/2002; “Diaz Sandra del Valle vs. Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio s/ Indemnizaciones”, sentencia N° 63 del 18/02/2003). En esa misma línea interpretativa se ha señalado que “el art. 114 LCT supone la inexistencia de norma salarial, mientras que el art. 56 íb., parte de un problema procesal: la insuficiencia de prueba del salario preestablecido. De tal manera que se trata de hipótesis claramente distintas. Tal disquisición se asienta en que la norma del art. 56 LCT, requiere la insuficiencia de un elemento de conocimiento destinado a verificar ‘() lo pactado entre las partes ()’ (modalidad de determinación del salario de fuente autónoma); mientras que el art. 114 íb., exige en cambio la ausencia de toda fuente, sin más” (Rodríguez Mancini, Jorge (director), Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, La Ley, Buenos Aires, 2007, t. II, p. 619). Como antes se dijo, en el escrito de demanda el actor no invocó un acuerdo remuneratorio particular con su empleador, sino la existencia de normas convencionales que fijarían una remuneración superior a la percibida, lo que obsta a la aplicación de las referidas normas a la situación de autos..” (CSJTuc.; CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - DIAZ ORLANDO JOSE Vs. FREM BESTANI ALBERTO JOSE S/ DESPIDO - Sent: 468 del 21/05/2014).**

Insisto, en cuanto la actora no invocó, ni individualizó ningún convenio colectivo, y además, se limitó a exigir el pago de una remuneración que se le abonaba a otra profesional (Dra. NEILD), quién cumplía una función jerárquica superior o mayor dentro de la UARTE, donde tenía una jornada laboral mayor en su extensión (ya que trabajaba más del doble del tiempo que trabajaba la actora), y además, tomó como base de cálculo los importes correspondientes a una remuneración abonada a la Dra. NEILD once (11) meses posteriores a lo que fue la ruptura del contrato de trabajo de la actora; lo que me permite concluir que las pretensiones de diferencias salariales e indemnizatorias reclamadas por la actora, sobre la base de equiparar lo que sería su situación personal con la de la Dra. NEILD, no puede ser admitida; y no puede tampoco este Magistrado **establecer, ni fijar, una remuneración distinta a la percibida por la actora**, porque la misma estaba encuadrada -como ella misma lo reconoce- **en las previsiones de un Convenio Colectivo de Trabajo** (que no individualizó, Confr. Art. 8 LCT), como para que este Sentenciante pudiese definir, o decidir, que eventualmente **le correspondía otra categoría distinta -sea del mismo convenio colectivo, o de otro específico-**, donde la actora hubiese tenido derecho a que se le liquiden sus remuneraciones con “otra base salarial”, distinta a la que se utilizaba para liquidar sus haberes.

IV.6. En mérito a todo lo expuesto en los apartados anteriores, considero que la Dra. Uriburu Padilla no acreditó -en forma asertiva y fehaciente- que tenía derecho a cobrar una remuneración mayor a la que percibía, ni que haya tenido derecho a estar categorizada en otra categoría (distinta a la que

detentaba) en el mismo convenio o en algún otro convenio colectivo de trabajo distinto; que insisto, nunca fue debidamente individualizado en la forma prevista en Art. 8 LCT.

Por tales razones, concluyo que **la actora no ha probado que hayan existido a su favor las diferencias salariales, ni de indemnización**, como las que fueron reclamadas en autos. En igual sentido, afirmo que **no probó haber cumplido las mismas tareas ni la misma jornada que la Dra. Neild** (trabajadora con la que pretende equipararse en relación a categoría y haberes, siendo que éstos últimos le sirvieron de base de cálculo de las diferencias).

En síntesis, puedo concluir que se encuentra acreditado que la Dra. Neild tenía una categoría superior a la actora (ADM 3 para la primera, y ADM 2 para la segunda), que laboró una jornada superior a la accionante, quien solo trabajaba 20 horas semanales, y que tenía una relación de jerarquía superior en relación a la trabajadora, lo que torna razonable que hayan tenido una diferencia sustancial en sus remuneraciones; por lo que considero que el reclamo realizado por la Dra. Uriburu Padilla no encuentra sustento fáctico, ni jurídico, en los presentes autos, que justifiquen la procedencia de la presente acción (reclamos de diferencias salariales e indemnizatorias); por lo que corresponde rechazar los mismos. Así lo declaro.

V. SEGUNDA CUESTIÓN: procedencia, o no, de los rubros reclamados. Planteo de prescripción de las diferencias salariales interpuesto por la demandada.

Teniendo en cuenta la forma en que quedó resuelta la cuestión anterior, concluyo que ello me conduce al rechazo de **todos los reclamos de diferencias (salariales e indemnizatorias) peticionadas por la actora**; partiendo de la base que la actora **no ha probado tener derecho al cobro de diferencias salariales**, entre el monto que percibía, y el importe mayor que -siempre según sus dichos- le habría correspondido percibir por un total de \$84.486,71; lo que también conduce **al rechazo del reclamo de diferencias indemnizatorias**. Así lo declaro.

Asimismo, y atento a lo decidido en la cuestión anterior, considero que deviene de tratamiento abstracto el planteo de prescripción de las diferencias salariales interpuesto por la demandada. Así lo declaro.

No obstante lo expuesto, considero que corresponde expedirse sobre la procedencia, o no, de la multa del Art. 80 LCT, porque se trata de una sanción cuya procedencia, o no, no tiene que ver con el reclamo de las diferencias salariales e indemnizatorias, sino que debe verificarse si se ha cumplido, o no, con la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT. En consecuencia, corresponde aclarar que, en caso de proceder la misma, se deberá tomar como base de cálculo las sumas percibidas por la actora conforme surge de los recibos de haberes adjuntados por las partes en la causa. Así, del recibo de liquidación final adjuntado por la demandada en el cuaderno de pruebas n° 4 de la actora, surge que la base tenida en cuenta para su cálculo fue de \$37.395,52, por lo que considero que al no existir impugnación ni observación alguna de dicha documentación por parte de la accionante, es que dicha suma deberá ser la tenida en cuenta para el cálculo de la multa del art. 80, en caso de que la misma proceda.

1) Diferencias de indemnización de despido (indemnización por antigüedad, preaviso, mes de despido e integración febrero 2019, vacaciones prop. 2019 y SAC prop. 1° semestre 2019) y multa art. 2 ley 25.323: conforme lo analizado en la cuestión primera, y no existiendo diferencias salariales a favor de la actora, y habiéndole abonado una liquidación final a la trabajadora conforme ella misma lo reconoció, es que corresponde rechazar el presente rubro. Como consecuencia de ello, insisto, resulta de tratamiento abstracto el planteo de prescripción de las diferencias salariales interpuesto por la demandada. Así lo declaro.

2) Indemnización art. 15 ley 24.013: Atento la forma en que se resolvió la cuestión segunda, este reclamo tampoco puede prosperar.

3) Indemnización art. 132 bis LCT: Atento la forma en que se resolvió la cuestión segunda, este reclamo no puede prosperar; toda vez que no se configuran los presupuestos fácticos para su procedencia.

En merito a lo decidido en el párrafo anterior, considero que deviene de tratamiento abstracto la inconstitucionalidad del art. 132bis LCT deducido por la parte demandada. Así lo declaro.

4) Multa art. 80 LCT: Con relación a este rubro, adelanto que el mismo **ha de prosperar**. La multa prevista en el Art. 80 de la LCT, tal como fue adelantado precedentemente, no tiene relación directa con el reclamo de las diferencias reclamadas; sino se relacionada directamente con la falta de entrega de las certificaciones de servicios y certificado de trabajo, donde consten los aportes previsionales efectuados.

En el caso, la actora dio cumplimiento con las previsiones del art. 3 del decreto nro. 146/01; el cual -al reglamentar el Art. 45 de la ley nro. 25.345 (que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT)- establece que *“El trabajador quedará habilitado para remitir requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley de contrato de trabajo nro. 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días desde las extinción del vínculo laboral establecido por el artículo transcripto, efectuando una nueva intimación que posee la virtualidad, para habilitar el requerimiento establecido en al art. 80 de la LCT.*

Por lo tanto, corresponde considerar -en esta instancia- que la norma legal exige la realización de una “intimación”, la que debe realizarse en tiempo y forma. Es decir, es la intimación efectuada fehacientemente por el actor, en tiempo y forma, lo que habilita la aplicación de la sanción establecida por dicha normativa; adhiriendo en este aspecto, a la doctrina legal expuesta en los autos caratulados *“Ramos Fabián Alberto vs. Calliera José Alberto S/Cobro de pesos” Sentencia nro 602 del 24/07/2006, en cuanto dispone que: “resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (conf. Art. 3 del decreto 146/2001)”*.

De la reseña precedentemente desarrollada se sigue que para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la LCT, se impone analizar -por un lado- si se entregaron los certificados (cosa que se constata que no fue cumplido); y -por otro lado- si el trabajador observó el recaudo formal de *intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01)*.

En el caso, advierto que sí concurren los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado, y la intimación en tiempo y forma); por tanto el rubro debe prosperar.

En tal sentido, constando en autos que la actora dio cumplimiento con la intimación mencionada en los párrafos anteriores, en tiempo y forma mediante telegrama de fecha 27/03/19 -ateniéndome a ésta fecha atento a la falta de informe del Correo Oficial acerca de su recepción-, y no existiendo constancia de autos que acrediten el cumplimiento de la obligación prevista en el art. 80 LCT por parte de la demandada (no siendo suficiente la mera puesta a disposición), es que considero que corresponde la procedencia del presente rubro; cuyo monto será determinado en la planilla que forma parte de la presente. Así lo declaro.

5) Art. 275 LCT: sobre este rubro, desde ya adelanto su rechazo. La actora pretende prospere el mismo al haber negado la demandada que la Dra. Alina Uriburu Padilla era abogada de UATRE.

Asimismo, cuando se le solicitó, en los autos caratulados “Uriburu Padilla Alina María c/ UATRE s/ Medida Preparatoria, que se tramitó por ante el Juzgado del Trabajo de la 3° Nominación, utilizó artimañas para no dar la información que se le solicitaba y que era la única quien la podía suministrar, teniendo una conducta obstruccionista de mala fe, para que no obtenga la información necesaria para entablar la demanda, violando su deber de lealtad, probidad y buena fe.

Así las cosas, nuestra Excma. CSJT estableció que para calificar a la conducta del demandado como “temeraria” o “maliciosa”, no basta la negativa por parte de éste de la relación laboral, ya que - considera el Superior Tribunal- ello no explica cómo quedó evidenciada la temeridad aludida, además tales extremos deben probarse a lo largo de *toda la conducta procesal mantenida en el tiempo que duró la litis*. Es decir, se trata de una “sanción” por una actuación procesal “temeraria” y “maliciosa”, lo que implica el hecho de *litigar “sin razón” y a sabiendas*; esto es, cuando se tiene conciencia de la conciencia de la sinrazón, lo que no advierto configurado en el caso de autos.

Al respecto, la Jurisprudencia que comparto, ha dicho: *“Es pertinente tener presente que se ha dicho que las sanciones del art. 275 LCT “sólo proceden en casos extremos y cuando de la actuación resulta un proceder malicioso y temerario, que debe quedar perfectamente configurado, nacer de las propias actuaciones y dejar en el ánimo del juez el convencimiento absoluto de que se actuó con dolo o culpa grave en grado sumo es necesario que, a sabiendas, se litigue sin razón valedera y se tenga conciencia de la sinrazón, incurriendo en graves inconductas procesales en violación de los deberes de lealtad, probidad y buena fe, en conclusión la actuación debe ser malintencionadamente grave y manifiesta”* (CSJT, Sala Lab. y Cont. Adm., «“Paz María Alejandra vs. Manos y Pies Express S.R.L. s/ Cobro de pesos”, sent. 1758 del 10.11.17).

De las constancias de autos, y en especial de la medida preparatoria aludida que tengo a la vista, surge que la parte demandada contestó todos los oficios solicitados oportunamente, por lo que mal podría la parte actora pretender encuadrar dicha conducta como fraudulenta, en los términos del art. 275 LCT; y en el expediente principal, tampoco se advierte que la accionada haya actuado con temeridad o malicia.

En consecuencia, conforme a lo analizado, se rechaza el rubro referido a la aplicación del mencionado artículo. Así lo declaro.

VI. TERCERA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios

VI.1. INTERESES

En primer lugar, corresponde resolver el planteo de **inconstitucionalidad** deducido por la parte actora respecto a los arts. 7 y 10 de la ley 23.928, con el fundamento de que la mencionada ley fue sancionada en un momento en donde la realidad del país era completamente diferente a la que se está viviendo hoy en día. Así, con las modificaciones realizadas a la misma, la misma ha quedado vacía, por lo que no cumple el objetivo que originariamente se había propuesto con su sanción, por lo que pide su inconstitucionalidad, solicitando que la suma que se adeuda a su mandante, se actualice conforme al índice general del Consumidor confeccionado por la Dirección de Estadística de la Provincia de Tucumán. Cita jurisprudencia aplicable al caso.

Planteada así la cuestión, en cuanto al planteo deducido, compartiendo el dictamen del agente fiscal y el criterio sostenido por la sala II de la Excelentísima Cámara del Trabajo, en las causas "Astorga Ana Carolina vs. Berta María Margarita s/cobro de pesos" (sentencia del 10/11/2017 y su aclaratoria del 16/5/18), y en "Varela Juan Carlos vs. Panificación Don Angelo y otros s/cobro de pesos", sentencia 156 del 28/07/14, cabe 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 última ratio del orden jurídico (conf. CSJN fallos 315:923).

La "constitucionalidad" de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 -modificados por el artículo 4 de la ley 25.561- viene siendo pacíficamente ratificada por el Máximo Tribunal Nacional y, al tratarse de una norma de indudable carácter federal y de orden público (artículo 19 de dicha ley) la interpretación y aplicación que de ella haga la Corte Nacional tiene efectos vinculantes, salvo que se encontraren nuevos argumentos, lo que no advierto en el caso que nos ocupa.

En tal sentido, la CSJN expresó en los autos "Massolo, Alberto José c/ Transporte del Tejar S.A.", dejando sin efecto la resolución de la Sala A de Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, que confirmó la inconstitucionalidad del artículo 4 de la Ley N° 25.561, modificadorio del artículo 7 de la Ley N° 23.928), lo siguiente: "El control de razonabilidad del artículo 4° de la ley 25.561- que al sustituir el texto de los artículos 7° y 10 de la ley 23.928 mantuvo vigente la prohibición de indexar-, debe efectuarse sobre la base de que la declaración de inconstitucionalidad configura un acto de suma gravedad que debe ser considerado como ultima ratio del orden jurídico, por lo que requiere inexcusablemente la demostración del agravio en el caso concreto y sólo cabe acudir a ella cuando no existe otro modo de salvaguardar algún derecho o garantía amparado por la Constitución Nacional, y la ventaja, acierto o desacierto de la medida legislativa escapa al control de constitucionalidad pues la conveniencia del criterio elegido por el legislador está sujeta a revisión judicial." (Sentencia 20/04/2010, Fallos: 333:447). Además, también debe tenerse presente que los lineamientos de dicho fallo vienen siendo ratificados por diversos pronunciamientos del Tribunal Nacional, siendo el último de fecha muy reciente: la sentencia dictada el 02/7/2020 en autos "San Arawa S.A. c/ Tierra del Fuego".

Por lo anterior, y sumado al hecho de que en esta sentencia se determinará más adelante que a los montos que resulten condenados se los actualizará con la tasa pasiva, cartera general-préstamos-nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina por ser doctrina legal de nuestro Cívero Tribunal local, es que resuelvo rechazar el planteo de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 -modificados por el artículo 4 de la ley 25.561- formulado por la parte actora. Así lo declaro.

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del

trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.º 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO -Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Címero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero "perjuicio" al trabajador, resultando claramente más "desfavorable" (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14), que -lo reitero- nos dice que "el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso

concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (31/05/23), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/05/2023), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/05/2023). Así lo declaro.

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

NombreUriburu Padilla Alina María

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Multa Art 80 LCT\$ 112.186,56

\$37395,52 x 3 =

Total Rubro 1 en \$ al 12/02/19\$ 112.186,56

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde el 30/04/2015 al 31/05/202311,60%\$ 349.573,32

Total Rubro 1 en \$ al 31/05/2023\$ 461.759,88

VI.3. COSTAS

Conforme a lo resuelto en la presente sentencia, el criterio objetivo de la derrota, siendo irrelevante numéricamente el importe del único rubro que prospera (multa art. 80 LCT) en relación al reclamo global, entiendo que no debo apartarme del criterio general que rige la materia; y por tanto, concluyo que las costas deben ser impuestas en su totalidad a la actora vencida (Art. 105 -primera parte- del CPCCT supletorio). Así lo declaro.

VI.4. HONORARIOS

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

A tales efectos y conforme surge de las constancias de autos se procederá a calcular los honorarios profesionales de los letrados intervinientes teniendo en cuenta lo normado por el art. 50 inc. 2 del CPL.

En virtud de lo expuesto en párrafo anterior, se tomará como base el 30% del monto actualizado de la demanda, cuyo total asciende a la suma de pesos \$18.244.732 al 31/05/2023 (Valor demanda: \$5.615.492 - %actualización 224,90% - Intereses: \$12.629.241). Ese porcentaje fijado en forma discrecional y razonable (del 30%), está dentro de los parámetros previstos por el art. 50 inc. 2 CPL, arrojando una base regulatoria de pesos \$5.473.420.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14; 15, 38, 42, y concordantes de la ley N° 5480, corresponde regular los siguientes honorarios:

A. Por el proceso de conocimiento:

1) Al letrado **ANTONIO AMADO AUGUSTO FARA**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en 3 etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$593.866 (base regulatoria x 7% más el 55% por el doble carácter / 3 x 3 etapas).

2) Al letrado **ANTONIO SEVERO TEJERIZO** por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$1.187.732 (base regulatoria x 14% más el 55% por el doble carácter / 3 x 3 etapas).

3) A la perito **MARCELA PAOLA LOPEZ** por la pericia realizada en autos, la suma de \$ 136.836 (base regulatoria x 2.5%).

B. Por la incidencia de fecha 13/05/2022 - Cuaderno de Prueba A6.

1) Al letrado Fara Antonio Amado Augusto, siendo ganador en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma de \$178.160 (15% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 14% más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Tejerizo Antonio Severo, siendo perdedor en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma de \$59.387 (10% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 7% más el 55% por el doble carácter).

Por ello

RESUELVO

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **ALINA MARÍA URIBURU PADILLA**, DNI N° 24.671.461, en contra de la **UNIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES RURALES Y ESTIBADORES (UATRE)**, con domicilio en calle Crisóstomo Álvarez N° 515 de ésta ciudad. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **\$461.759,88** (pesos cuatrocientos sesenta y un mil setecientos cincuenta y nueve con ochenta y ocho centavos) en concepto de multa art. 80 LCT, pago que deberá hacerse efectivo dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado, bajo apercibimiento de ley. En consecuencia, corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de los rubros diferencias de indemnización de despido (indemnización por antigüedad, preaviso, mes de despido e integración febrero 2019, vacaciones prop. 2019 y SAC prop. 1° semestre 2019), indemnización art. 15 ley 24.013, indemnización art. 132 bis LCT, multa art. 2 ley 25.323 y art. 275 LCT, por lo considerado.

II. RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 deducido por la parte actora, conforme lo meritado.

III. DECLARAR DE TRATAMIENTO ABSTRACTO el planteo de prescripción de diferencias salariales y el planteo de inconstitucionalidad del art. 132 LCT interpuesto por la demandada, conforme lo meritado.

IV. COSTAS: a la actora vencida, según fueron consideradas.

V. HONORARIOS: Por el proceso de conocimiento: Al letrado **Antonio Amado Augusto Fara**, la suma de \$593.866 (pesos quinientos noventa y tres mil ochocientos sesenta y seis); al letrado **Antonio Severo Tejerizo**, la suma de \$1.187.732 (pesos un millón ciento ochenta y siete mil setecientos treinta y dos); a la perito **Marcela Paola López**, la suma de \$ 136.836 (pesos ciento treinta y seis mil ochocientos treinta y seis), todo ello conforme a lo considerado. Por la incidencia de fecha 13/05/2022 Cuaderno de Prueba A6: Al letrado **Antonio Amado Augusto Fara**, la suma de \$178.160 (pesos ciento setenta y ocho mil ciento sesenta); y al letrado **Antonio Severo Tejerizo**, la suma de \$59.387 (pesos cincuenta y nueve mil trescientos ochenta y siete); conforme a lo considerado.

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER

Ante mi

Actuación firmada en fecha 26/06/2023

Certificado digital:

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

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