

Expediente: **1919/21**

Carátula: **LIBERATORE LILA RAQUEL C/ ALMAFUERTE S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **12/10/2024 - 00:00**

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

27250900096 - ALMAFUERTE S.R.L., -TERCERO INTERESADO

90000000000 - ALMAFUERTE S.R.L., -DEMANDADO

20182858952 - LIBERATORE, LILA RAQUEL-ACTOR

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 1919/21



H105015339840

JUICIO: LIBERATORE LILA RAQUEL c/ ALMAFUERTE S.R.L. s/ COBRO DE PESOS.- EXPTE. 1919/21
- Juzgado del Trabajo XI nom

San Miguel de Tucumán, octubre de 2024.-

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en estos autos sustanciados ante este Juzgado del Trabajo de la XI Nominación, de los que

RESULTA:

Mediante presentación del 27/12/2021 se apersonó el letrado Gonzalo Rivas (MP 4154) en representación de la Sra. Lila Raquel Liberatore, DNI 22.336.502 con domicilio en calle Diego de Rojas N° 65, B° Alperovich, de esta ciudad, conforme lo acreditó con poder ad litem adjuntado a su presentación.

En tal carácter, promovió demanda en contra del Colegio Almafuerte SRL, en la persona de su representante legal, con domicilio legal en Av. Belgrano N° 3501 de esta ciudad, tendiente al cobro de la suma de **\$642.625**, o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas. Todo ello en concepto de: indemnización por despido, preaviso, SAC s/ preaviso, días trabajados en el mes de agosto de 2021, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones. Solicitó la aplicación de la tasa activa del Banco de la Nación Argentina en el cálculo de los intereses.

Al narrar los hechos, expresó que su mandante ingresó a trabajar para la accionada el día 01/05/2009, cumpliendo tareas de docente titular de nivel secundario, como profesora de inglés de primero, segundo, y tercero y quinto año, en jornadas los siguientes días: lunes, de 07:30 a 10:30 hs; martes, de 07:30 a 11:10 hs y de 12:00 a 13:20 hs; jueves, de 07:30 a 09:40 hs y 09:40 a 12:00 hs; todo ello, en la sede del colegio de la demandada, ubicado en Av. Belgrano N° 3501, de esta ciudad capital.

Sostuvo que la trabajadora recibió capacitación docente dependiente del Ministerio de Educación de la Provincia y que fue coordinadora de la carrera de Traductorado a Distancia, durante los años 2016 a 2019 y que, por la actividad por ella desarrollada, percibió lo garantizado en la escala salarial vigente establecida

por el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP).

Mencionó que, hace tres años aproximadamente, la actora sufrió un accidente en la vía pública, siendo atropellada por una motocicleta, lo que le provocó una lesión en pie derecho pero que no le impidió cumplir sus tareas para el colegio demandado.

Precisó que, desde el mes de marzo del año 2020, su mandante comenzó a dar clases virtuales sin asistencia técnica y, el 20/03/2021, el colegio demandado le otorgó una dispensa por ser persona de riesgo que vencía el 04/07/2021, período en el cual la trabajadora recibió la primera dosis de la vacuna contra el COVID.

Señaló que, no obstante ello, la empleadora colocó en mora a la Sra. Liberatore, mediante carta documento de fecha 29/06/2021, en la que la intimó a prestarse a trabajar, bajo apercibimiento de abandono de trabajo, a lo que la actora accedió.

Agregó que, el 04/08/2021 y 09/08/2021, la accionante presentó certificados médicos con diagnóstico de cervicobraquialgia y artrosis lumbar, a pesar de haber continuado prestando servicios de manera virtual, hasta que el 24/08/2021, la demandada decidió despedirla invocando una falsa causa, a tenor de lo siguiente: *“Habiendo tomado conocimiento el día 10/08/21 que Ud. sigue prestando tareas en la Universidad Tecnológica Nacional de Tucumán, en la cátedra de “Ingles técnico II” de la carrera “Técnico universitario en programación”, y que ha tomado examen en fecha 04/08/21, 06/08/21 y ayer 09/08/21, pese a encontrarse de licencia en nuestra institución, por enfermedad inculpable, conforme certificado médico presentado en fecha 02/08/21 (por 7 días) y 09/08/21 (por 15 días) por el que supuestamente se encontraría inhabilitada para prestar tareas ya que tiene orden de reposo; sumado a su historial de licencia continuas que toma desde hace más de 3 años lo que, a la luz de los hechos que conocemos en la actualidad, nos generan pérdida de confianza en su buena fe y en la veracidad de las causas supuestamente inhabilitantes denunciadas en dichas presentaciones, más su evidente falta de contrición al trabajo, que nos obligó incluso a intimarla a retomar tareas, pese a encontrarse inoculada sin que de su parte surgiera si quiera una comunicación telefónica con nuestra parte; todo lo cual demuestra su falta de interés en prestar tareas y poner su fuerza de trabajo a disposición; pese a que se dedica a publicar en sus redes sociales (Instagram y Facebook) su buen estado de salud para celebrar reuniones, viajar, etc., todo lo cual genera y ha generado un daño patrimonial, moral y una total pérdida de confianza que evidencian su mala fe, falta de lealtad y honestidad, haciendo abuso de sus derechos y pretendiendo forzar a nuestra parte a pagar reiteradas licencias por supuestas causas inhabilitantes que no son tales, agravado, además con el hecho de que ha omitido intencionalmente presentar declaración jurada a nuestra institución denunciando su cargo en la institución arriba mencionada y que nuestro conocimiento se produjo de manera aleatoria. Todo lo antes mencionado configura una injuria que torna imposible la consecución del vínculo laboral y por lo tanto notificamos que queda despedida con causa en los términos del art. 242 y sstes. Liquidación final y documentación laboral a su disposición en los términos de ley en Secretaría Administrativa de nuestro establecimiento. Queda Ud. debidamente notificada en los términos de ley”*.

Refirió al posterior intercambio epistolar cursado en el que la actora rechazó el despido mediante misiva remitida el 27/08/2021, a la vez que se consideró injuriada y despedida y reclamó el pago de las indemnizaciones de ley.

Hizo alusión a las disposiciones del Estatuto del Docente Privado (Ley N° 13.047) y cuestionó que la decisión rupturista ha obviado el deber de observancia, en sus arts. 13 a 15, al no haber instruido el sumario previo al consumar el despido.

Practicó planilla de rubros e importes reclamados. Planteó la inconstitucionalidad de las Leyes N° 23.928, 25.561 y Decreto N° 214/02. Ofreció prueba documental (acompañada en presentación del 26/04/2022). Hizo reserva del caso federal. Citó el derecho en sustento de su pretensión.

Luego, mediante escrito del 26/04/2021, en cumplimiento del art 55 CPL, el letrado Rivas especificó que la remuneración que percibía la Sra. Liberatore. Corti era de \$37.535,55 y que estaba categorizada como “Profesora secundaria titular con 15 horas asignadas”.

Por presentación del 15/06/2022 se apersonó la letrada Patricia Katia Cekada (MP 4975) en su carácter de apoderada de la firma Almafuerte SRL. Planteó la prescripción en los términos del art 256 LCT para aquellos créditos que se encuentren alcanzados por el plazo bienal establecido, y también defecto de forma, conforme al art 257 CPL.

Corrido el traslado de ley, al no haber contestado en tiempo y forma por la parte actora, mediante proveído de 05/08/2022, se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto en el art. 57 de la LCT.

Reabiertos los términos, en presentación del 05/09/2022 la parte accionada contestó demanda.

Efectuó una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda y en consecuencia dio su versión sobre los mismos.

Reconoció que su mandante es propietaria del Colegio Almafuerte, ubicado en Av. Belgrano N° 3501, de esta ciudad y sostuvo que la actora en autos se ha dedicado a presentar certificados médicos de forma reiterada en los últimos 3 años de la relación laboral, licencias que fueron respetadas sin cuestionamiento alguno.

Señaló que, durante el año 2021, una vez regularizada la concurrencia presencial a clases y al no encontrarse exceptuada de prestar tareas, el rector de la institución remitió un mail el 14/06/2021 a la trabajadora, a fin de que retome actividad presencial a partir del 22/06/2021. Ello fue contestado por la actora, quien comunicó que se encontraba dispensada de concurrir, por licencia, hasta el 04/07/2021, por lo que continuaría prestando tareas de manera virtual.

Agregó que, una vez reincorporada la actora continuó prestando tareas y solicitó nuevos pedidos de licencia: del 29/07/2021 al 30/07/2021; del 02/08/2021 al 08/08/2021; 09/08/2021 al 24/08/2021.

Advirtió que el 10/08/2021 la demandada tomó conocimiento que la Sra. Liberatore tomó exámenes los días 04/08/2021, 06/08/2021 y 09/08/2021, en la Universidad Tecnológica de Tucumán, a pesar de que jamás pidió licencia para dicho trabajo.

Analizó el distracto dispuesto por su parte, y destacó que la actora nunca desconoció haber prestado tareas para la UTN, a pesar de haber presentado licencia para prestar tareas presenciales en la institución demandada, lo que revistió una gravedad tal para motivar su despido por pérdida de confianza.

Aclaró que el despido fue comunicado, en un primer momento, mediante carta documento del Correo Andreani, remitida el 11/08/2021 y, ante su infructuosa notificación, decidió comunicarlo nuevamente el 24/08/2021, mediante acta notarial, pasada por ante la escribana María del Milagro Varela, entregando copia de la comunicación rupturista a la hija de la actora.

Por otra parte, rechazó el requisito de sumario administrativo exigido por el art. 13 de la Ley N° 13.047 para configurar el despido, por cuanto argumentó que la provincia de Tucumán y reservó la facultad de regir las sanciones por la LCT y no adhirió al mencionado artículo; y por cuanto indicó que no existe autoridad oficial competente designada al efecto en el Ministerio de Educación de la provincia.

A continuación, impugnó la planilla de rubros presentada por la contraria. Planteó plus petitio inexcusable. Ofreció documentación y solicitó el plazo del art 56 CPL. Citó el derecho en sustento de su defensa. Formuló reserva de introducir caso federal.

En fecha 26/06/2022, la demandada acompañó en formato PDF la documentación obrante en su poder.

Abierta la causa a pruebas, el 07/07/2023 tuvo lugar la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 CPL, en la que se hizo constar la comparecencia del apoderado de la parte actora. Se tuvo por intentado y fracasada la conciliación. También se tuvo presente el reconocimiento efectuado por el trabajador con respecto a la documentación aportada por la accionada, en los términos del art 88 inc. 2 del CPL.

En fecha 18/03/2024, Secretaría Actuarial informó sobre las pruebas producidas por las partes. La parte actora ofreció 02 cuadernos de prueba, a saber: 1) Documental - Instrumental (producida); 2) Pericial contable (extemporánea); en tanto que la parte demandada ofreció 07 cuadernos de pruebas, a saber: 1) Instrumental producida); 2) Informativa (producida); 3) Informativa (producida); 4) Informativa (producida); 5) Informativa (producida); 6) Informativa (producida); 7) Testimonial de reconocimiento (producida).

Mediante providencia del 24/05/2024 se agregan los alegatos de las partes actora (presentado el 25/03/2024).

Remitidas las actuaciones a la Sra. Agente Fiscal de la II° Nominación, el 10/06/2024 se expidió sobre el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora.

En fecha 12/06/2024, el letrado Rivas acompañó su constancia de condición ante AFIP y, al encontrarse el expediente en condiciones, el expediente pasó a despacho para resolver, lo que, notificado a las partes y firme, deja la cuestión en estado de ser resuelta. Y,

CONSIDERANDO

I. Que en forma previa corresponde excluir aquellos extremos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes.

I. 1. Conforme surge de los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba los siguientes: **a)** la existencia del vínculo laboral existente entre las partes; **b)** los extremos del contrato de trabajo en lo relativo a la fecha de ingreso, jornada, tareas y categoría correspondiente a la actora; **c)** que el vínculo entre las partes se extinguió el 24/08/2021 por despido directo, comunicado por la demandada, con causa en la pérdida de confianza; **d)** que el contrato de trabajo, dada la actividad desarrollada por la accionada, se rigió por lo dispuesto en la LCT y el Estatuto de Docente Privado (Ley N° 13.047).

I. 2. En relación a la documentación acompañada por el actor, cabe señalar que la misma fue negada de manera genérica por la demandada.

Al respecto, cabe recordar que el art. 88 CPL, prescribe que “Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos. El reconocimiento o la negativa deberán formularse en las siguientes oportunidades: 1. Los documentos acompañados con la demanda, hasta la oportunidad de contestarla. ()”.

Entonces, en el caso, corresponde aplicar las consecuencias que prevé la mencionada norma para toda la documentación que no fuera la expresamente desconocida.

Por su parte, corresponde tener por auténtica la documental aportada por la parte accionada, en virtud del reconocimiento formulado en el marco de la audiencia conciliatoria, celebrada el 07/07/2023. Así lo declaro.

II. En mérito a lo expuesto, corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso conforme al principio de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto. En tal sentido, las cuestiones controvertidas (conforme lo dispuesto por el artículo 214 inciso 5 del CPCCT, de aplicación supletoria y artículo 46 del CPL), sobre las que tengo que pronunciarme son las siguientes: **1)** Justificación del despido directo. Aplicación (o no) del art. 13 de la Ley N° 13.047; **2)** Procedencia o no de los rubros e importes reclamados. Planteo de prescripción y plus petición inexcusable. Planteo de inconstitucionalidad; **3) Intereses, Planilla, Costas y Honorarios.**

III. La presente acción, fundada en el reclamo de la actora por los rubros indemnizatorios derivados de un despido directo injustificado - según su postura - que reprocha a la demandada, tramitó por las reglas del proceso ordinario. Para resolver la cuestión, aplicaré el Código Procesal laboral (CPL); Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCCT); Ley de contrato de trabajo 20.744 (LCT)

IV. Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver es importante aclarar, que se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 126, 127 y 128, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan

podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal. Así la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

Una vez determinado el thema decidendum corresponderá el análisis del plexo probatorio. En este sentido anticipo que merituaré la prueba ofrecida y producida por las partes, deteniéndome y mencionando lógicamente, sólo aquella que considere útil, pertinente y conducente (principio de reticencia y de relevancia). La CSJN tiene dicho que no es deber del juzgador referenciar una por una exhaustivamente toda la prueba y las argumentaciones brindadas por las partes, sino solo las necesarias para fundar su decisorio (cit. Por Morello Augusto. Código Procesal Civil Comentado. Ed. Abeledo Perrot). Así lo declaro.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas, poniendo de resalto que, por imperio del principio de relevancia, el Juez analizará únicamente aquellas probanzas que considere conducente para la resolución de la causa.

Primera cuestión: Justificación del despido directo.

I. Los litigantes coincidieron en señalar que la relación laboral se extinguió por despido directo dispuesto por la parte empleadora. Sin embargo, discurren respecto a su justificación.

De los términos de la actuación notarial rupturista, la accionada expresó: *“Habiendo tomado conocimiento el día 10/08/21 que Ud. sigue prestando tareas en la Universidad Tecnológica Nacional de Tucumán, en la cátedra de “Ingles técnico II” de la carrera “Técnico universitario en programación”, y que ha tomado examen en fecha 04/08/21, 06/08/21 y ayer 09/08/21, pese a encontrarse de licencia en nuestra institución, por enfermedad inculpable, conforme certificado médico presentado en fecha 02/08/21 (por 7 días) y 09/08/21 (por 15 días) por el que supuestamente se encontraría inhabilitada para prestar tareas ya que tiene orden de reposo; sumado a su historial de licencia continuas que toma desde hace más de 3 años lo que, a la luz de los hechos que conocemos en la actualidad, nos generan pérdida de confianza en su buena fe y en la veracidad de las causas supuestamente inhabilitantes denunciadas en dichas presentaciones, más su evidente falta de contricción al trabajo, que nos obligó incluso a intimarla a retomar tareas, pese a encontrarse inoculada sin que de su parte surgiera si quiera una comunicación telefónica con nuestra parte; todo lo cual demuestra su falta de interés en prestar tareas y poner su fuerza de trabajo a disposición; pese a que se dedica a publicar en sus redes sociales (Instagram y Facebook) su buen estado de salud para celebrar reuniones, viajar, etc., todo lo cual genera y ha generado un daño patrimonial, moral y una total pérdida de confianza que evidencian su mala fe, falta de lealtad y honestidad, haciendo abuso de sus derechos y pretendiendo forzar a nuestra parte a pagar reiteradas licencias por supuestas causas inhabilitantes que no son tales, agravado, además con el hecho de que ha omitido intencionalmente presentar declaración jurada a nuestra institución denunciando su cargo en la institución arriba mencionada y que nuestro conocimiento se produjo de manera aleatoria. Todo lo antes mencionado configura una injuria que torna imposible la consecución del vínculo laboral y por lo tanto notificamos que queda despedida con causa en los términos del art. 242 y sstes. Liquidación final y documentación laboral a su disposición en los términos de ley en Secretaría Administrativa de nuestro establecimiento. Queda Ud. debidamente notificada en los términos de ley”.*

Así, la actora sostuvo que la firma accionada invocó una causal falsa, por cuanto su mandante siempre se encontró subordinada tanto técnica, como jurídica y económicamente. Asimismo, consideró ilegítimo el despido, por cuanto la actora no realizó previamente el sumario previsto en el art. 13 de la Ley N° 13.047.

Por su parte la accionada, argumentó que el distracto se produjo por la grave conducta de la actora, que se valió licencias médicas invalidantes para prestar tareas presenciales, mientras lo continuaba haciendo para otro empleador, lo que evidenciaba su mala fe. Rechazó la aplicabilidad del art. 13 de la Ley N° 13.047, al no haber adherido la provincia de Tucumán a dicho artículo, reservándose sus facultades sancionatorias en los términos de la LCT.

II. Expuestas las posiciones de las partes, corresponde el análisis de la plataforma probatoria obrante en autos.

Prueba producida por la parte actora:

1. Documental:

1.1. Copia de certificados médicos expedido por el Dr. Enrique Gómez, médico anestesiólogo (MP 5387) quien el 29/07/2021 le diagnosticó a la actora una cervicobraquialgia y aconsejó dos días de reposo y tratamiento; el 02/08/2021 le diagnosticó una cervicobraquialgia y aconsejó 7 días de reposo; y el

09/08/2021 hizo constar que la actora recibió un bloqueo foraminal C4-C5-C6-C7 y aconsejó 15 días de reposo.

1.2. Copia de licencias médicas expedidas por SESOP en fechas: 29/09/2021; 10/04/2021; 03/05/2021; 26/05/2021; 31/05/2021; 02/08/2021.

1.3. Capturas de intercambios de correo electrónico entre las cuentas "rectoralmafuerte@gmail.com" y "lilaliberatore@gmail.com".

Prueba producida por la demandada:

1. Documental.

1. Copias de constancias de atención médica por parte del SESOP a la Sra. Lila Liberatore durante el período, suscriptos por la actora entre las fechas 26/08/2019 al 03/12/2019.

2. Informativa.

2.1. Informe remitido por SESOP con el registro de licencias requeridas y otorgadas a la Sra. Liberatore, en la que consta que, desde el 14/04/2000 al 14/01/2020, fueron gestionadas de manera presencial y, desde el 23/02/2021 al 24/08/2021, fueron gestionadas de manera virtual.

Asimismo, cabe destacar que, durante el período 23/02/2021 al 07/06/2021, la actora gestionó licencias bajo el código "CODESP/FR: Licencia por código especial factor de riesgo"; y, 29/07/2021 al 08/09/2021, bajo el código "CODESP/EF: Licencia por enfermedad".

2.2. Oficio contestado por la Universidad Tecnológica de Tucumán, en el que informó que la Sra. Liberatore, en el segundo cuatrimestre de 2021 dictó clases de manera virtual correspondientes a la asignatura "Inglés técnico II" en la "Licenciatura Universitaria en Programación", bajo la modalidad de "Locación de servicios".

2.3. Oficio contestado por el Ministerio de Educación de la Provincia, en el que informa que el Consejo Gremial de Enseñanza privada es la autoridad de aplicación competente en la provincia; que la Dirección de Educación Pública de Gestión Privada no tiene las atribuciones del citado Consejo y desconoce si existe otra autoridad con fines equiparables dentro del Ministerio de Educación de la Provincia.

2.4. Informe remitido por el Ministerio de Educación de la Nación en el que destaca que el Consejo Gremial no es un área perteneciente al organismo oficiado y aclaró que los establecimientos educativos "fueron transferidos en el año 1992 a las provincias y a la CABA, por conducto de la Ley N° 24.049, por lo tanto, las cuestiones inherentes al personal que desarrolla las tareas docentes y no docentes, son exclusivas de las jurisdicciones locales con quienes se entablan esas relaciones de trabajo".

3. Testimonial de reconocimiento.

3.1. Surge la declaración brindada el 27/11/2023, por la Sra. Jasmín Lucía Trejo, hija de la actora Liberatore, quien, al haberle exhibido la documentación acompañada en la causa, reconoció haber suscripto recibos de haberes expedidos por la firma Almafuerte SRL, en concepto de haberes del mes de agosto de 2021, 2° SAC proporcional y vacaciones proporcionales.

4. No constan en autos más pruebas a considerar.

III. Previo a analizar la justa causa de despido invocada por la parte demandada, es menester resolver si en el presente caso resulta de aplicación lo dispuesto por el art. 13 de la Ley N° 13.047, es decir, si para proceder al despido de un docente de enseñanza de gestión privada, es exigible que la institución educativa inicie el sumario administrativo previo contemplado en la mencionada normativa.

En los autos: "DÁVILA DE MONTEROS, CATALINA ADELA As. INSTITUTO PRIVADO ABRAHAM LINCOLN S/COBROS" resueltos por la Sala Vª de la Excma. Cámara del Trabajo, se concluyó que el art.

13 de la Ley N° 13.047, no resulta de aplicación en la provincia de Tucumán por los fundamentos que a continuación expongo.

Por ley N°24.049 (B.O. 07-01-92), se autoriza al P.E.N. para transferir a las provincias los servicios educativos. En su art. 2 se establece la instrumentación legal de la transferencia. El art. 8 incisos “C y D”, remiten a las disposiciones provinciales la regulación relativa a estabilidad y remoción, especialmente en el art. 12, se regulan las cuestiones disciplinarias del personal transferido. En dicho contexto se dicta la Ley Provincial N°6516 (B.O.31-XII-93), por la que se aprueba el convenio de transferencia de los servicios educativos de la Nación a la Provincia de Tucumán. Dicho convenio, en su cláusula Vigésima Primera, establece que las medidas disciplinarias se sustanciarán conforme a las normas provinciales de Tucumán. La Ley Provincial N°5.996 (B.O.08-01-90), es reglamentada por Decreto 191/14/ S.E.-93. En ella se establece como autoridad de aplicación a la Dirección de Enseñanza Privada, dependiente de la Secretaría de Educación y Cultura de la provincia de Tucumán. El ordenamiento provincial, especialmente arts. 49 a 63, reglamenta las relaciones entre el establecimiento educacional y su personal. El art. 60 establece: “Las relaciones entre el propietario y el personal del establecimiento se regirán por la Ley de Contrato de Trabajo”. Lo expresado implica que la Dirección de Enseñanza Privada y la Secretaría de Cultura y Educación, no establecen para el despido con causa fundada la obligatoriedad del sumario previo prescripto en el art. 13 de la Ley 13.047. Criterio sostenido por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación en sentencia N°1037 de fecha 14 de Diciembre de 2004, ante el recurso de casación interpuesto al fallo emitido: “.no puede sostenerse que la sentencia se apartó de las directivas establecidas por esta Excma. Corte Suprema en el pronunciamiento de fecha 6 de agosto de 2002, pues entre las pautas del reenvío no se dispuso la aplicabilidad al caso de la norma específica (artículo 13) de la ley 13.047, sino que únicamente se estableció que al momento de resolver se tuviera en cuenta el estatuto para el personal docente de los establecimientos de enseñanza privada-Ley n°13.047, y ello así fue efectuado por la Cámara.”.

A su vez, cabe recordar, conforme fuera informado por el Ministerio de Educación de la Nación, que los establecimientos educacionales fueron transferidos en el año 1992 a las provincias y a la CABA, por conducto de la Ley N° 24.049, por lo tanto, las cuestiones inherentes al personal que desarrolla las tareas docentes y no docentes, son exclusivas de las jurisdicciones locales con quienes se entablan esas relaciones de trabajo.

En consecuencia, considero que operada la transferencia prevista en la Ley N°24.049, no resultan de aplicación al caso la Ley 13.047, en cuanto por los fundamentos expuestos no se requiere, para el despido con causa, el inicio del sumario administrativo previo. Así lo declaro.

IV. Ahora bien, abocando en el análisis de la justificación, cabe recordar, que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales -de modo ad solemnitatem- para su eficacia que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior, imponiéndose así una suerte de “fijeza prejudicial” al acto de invocación de justa causa de rescisión.

Conforme la lectura de la carta documento remitida por la demandada el 11/08/2021 (transcrita anteriormente), concluyo que este requisito se encuentra cumplido.

V. A su vez, corresponde analizar si el despido fue justificado o no, para lo cual debemos adentrarnos en la valoración del cumplimiento o no de los recaudos legales establecidos en el art. 242 de la LCT, el que permite que cualquiera de las partes de un contrato lo denuncie en caso de inobservancia -por parte de otra- de las obligaciones resultantes de este y que configuren “injuria” que por su “gravedad” no consienta la “prosecución” de dicha relación y cuya carga probatoria recae en este caso sobre el demandado por tratarse de un despido directo.

Entonces, el análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y que es el presupuesto objetivo de la injuria.

En este estado, compete a los jueces valorar prudencialmente la injuria invocada como causal de extinción del vínculo conforme las pautas que tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado establecidas, esto es, la existencia del hecho injurioso y su gravedad, proporcionalidad de la sanción, contemporaneidad y principio non bis in ídem (cfr. CSJT, sentencia N° 372 del 02/5/06, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos").

En el caso que nos ocupa, la empleadora fundamentó el despido en la pérdida de confianza que le generó haber tomado conocimiento que la Sra. Liberatore, quien se encontraba licenciada de comparecer a prestar servicios de manera presencial entre las fechas 02/08/2021 al 09/0/2021, se encontraba prestando servicios para la Universidad Tecnológica de Tucumán, particularmente, tomando exámenes de manera virtual, los días 4, 6 y 9 de agosto de 2021.

Cabe decir al respecto que la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo (conf. arts. 62 y 63, LCT; Ramírez Bosco, "Manual", pág. 103; Álvarez Chávez, "Regímenes", pág. 120; Monzón, "La fidelidad", pág. 29) pero, para que ello suceda, tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable y/o reprochable al dependiente que sirva para que la empleadora asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. La pérdida de confianza debe estar fundada en razones objetivas, de modo tal que el juez pueda efectuar la valoración que establece el art. 242 de la LCT.

Se ha dicho, asimismo, que "La pérdida de confianza, como factor subjetivo que justifique la ruptura de la relación, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo por sí mismo injuriante; no constituye un supuesto autónomo de justa causa de despido. Enseñan Fernández Madrid y Amanda B. Caubet: 'la sanción debe ser proporcionada a la falta, lo que nos lleva al problema de la gravedad de la injuria y de su carácter impeditivo de la relación de trabajo. Esta es una nota que debe examinarse con cuidado pues una injuria no sólo debe ser grave al efecto sino también debe tener tal dimensión que impida la prosecución de la relación. Así, una desobediencia, una insolencia o una mala contestación, no son por sí indicativas de que el vínculo no pueda proseguir. De todos modos, la entidad de la injuria debe resultar objetivamente comprobada' (Despidos y Suspensiones Juan Carlos Fernández Madrid, Amanda Beatriz Caubet, Diego Fernández Madrid Tomo I pág.100)" (Cámara de Apelación del Trabajo, sala I, sentencia N° 138 del 28/4/17).

En el caso particular, estimo que los elementos probatorios arrojados resultan insuficientes para sostener la legitimidad del despido.

Una vez reincorporada a la actividad presencial, y encontrándose aún vigente la emergencia sanitaria, la trabajadora se acogió a la licencia por enfermedad inculpable, en el marco del art. 208 de la LCT, denunciando patologías con suscripción de reposo (conforme certificados arrojados a la causa e informe remitido por el SESOP), lo que pudo ser corroborado por la patronal, conforme art. 210, lo que imponía a esta su deber de control médico. Cabe agregar que la suscripción de reposo que prescriben los certificados acompañados por la actora no implican *per se* reposo físico absoluto, sino reposo de la actividad laboral.

A mayor abundamiento, no puedo pasar por alto que la empleadora cuestionó extemporáneamente la condición de personal dispensado que revestía la actora, después de haber permitido la prestación de servicios de manera remota, quizás, entendiendo que, de esa forma, cumplía de igual manera y disminuía la presencialidad en el establecimiento y los riesgos de contagio, en el marco de la pandemia en el que acontecieron los hechos a esclarecer.

Por otra parte, si bien la Universidad Tecnológica de Tucumán cumplió en informar que la Sra. Liberatore dictó clases de manera virtual el segundo cuatrimestre del año 2021, la demandada no probó que, efectivamente, hubiera tomado los exámenes para dicha institución, durante el período de licencia

otorgado entre las fechas 02/08/2021 y 09/08/2021, lo que descalifica el hecho objetivo en el que fundó su decisión rupturista.

Por las motivaciones expuestas, no cabe más que concluir que la demandada no ha probado de manera objetiva el perjuicio generador de la pérdida de confianza, merecedor de una sanción tal como la de extinguir el contrato de trabajo que la unía a la actora.

Es por ello que, el despido dispuesto por su parte resulta injustificado, resultando la actora acreedora de los créditos indemnizatorios que de ello derive. Así lo declaró.

Segunda cuestión: Procedencia o no de los rubros e importes reclamados. Planteo de prescripción y plus petición inexcusable. Planteo de inconstitucionalidad.

I. La actora pretende el pago total de la suma \$645.625, en concepto de: indemnización por despido, preaviso, SAC s/ preaviso, días trabajados del mes, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones.

II. Previo al análisis de su procedencia, corresponde tratar la excepción de prescripción, formulada por la demandada en su responde. En tal sentido, indica que el planteo se refiere a todos los rubros reclamados en autos cuyo origen es de mayor antigüedad al plazo de dos años establecido por el art. 256 de la LCT.

Estimo que el planteo de prescripción deviene improcedente. Como principio general, el plazo de prescripción extintiva inicia desde la fecha en que las acciones pueden ser ejercidas, esto es desde el día siguiente al vencimiento de la obligación de pago.

En los supuestos de reclamos por rubros salariales, se tornan exigibles a partir del vencimiento de los plazos que establece el art. 128 de la LCT, oportunidad en que se produce la mora automática conforme a lo dispuesto por el art. 137 de la LCT, corriendo desde entonces el plazo de prescripción; igualmente los indemnizatorios, en virtud de la remisión del art. 255 bis de la LCT, vencido el plazo previsto por el art. 128, desde la extinción de la relación laboral.

Por su parte, el art. 256 de la LCT establece que los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular, pudiendo interrumpirse por reclamación administrativa durante su trámite, pero en ningún caso por un plazo mayor de seis meses, sin perjuicio, de las demás causales de interrupción y suspensión previstas en el Código Civil (art. 257 de la LCT). La interrupción de la prescripción inutiliza el lapso transcurrido hasta el momento en que ésta se produce, por lo cual, acaecido el hecho interruptivo, se requerirá el transcurso de un nuevo período completo de prescripción sin que sea posible acumular el tiempo anterior.

En el caso que nos ocupa, considerando la fecha del distracto antes declarada, ocurrido el 24/08/2021 a la fecha de la interposición de la demanda el 27/12/2021, resulta evidente que respecto de los rubros originados la extinción del contrato de trabajo, no se ha operado el plazo de prescripción. Así lo declaro.

III. Resuelto ello, de conformidad con lo dispuesto en el art. 214, inc. 6 del CPCyC, supletorio; cada concepto pretendido debe ser analizado de forma separada.

1. Indemnización por despido, preaviso e integración mes de despido: los rubros pretendidos resultan procedentes, atento a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo sin causa justificada, en virtud de lo dispuesto por los arts. 231, 232, 245 de la LCT.

2. SAC s/ preaviso: el actor tiene derecho a la percepción del rubro SAC s/ preaviso, conforme a la interpretación armónica de los arts. 121 y 232 de la LCT. La remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes como por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sentencia N° 840, de fecha 13/11/1998). La indemnización correspondiente deberá liquidarse conforme la siguiente doctrina legal de nuestro Máximo Tribunal Provincial: *“La indemnización sustitutiva de preaviso se liquida computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del*

preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado". (CSJT, sentencia nro. 223 de fecha 03/05/2011, in-re: "Serrano Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido").

3. SAC s/ integración mes despido: dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario N° 322 "Tulosai" (02/4/2010) y doctrina de la CSJT en "Pessoa Alfredo y otros vs. SADAIC s cobros (Sent. 840 del 13/11/1998) "en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT". El segundo párrafo del art. 233 reza: "Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido". De este modo, resulta procedente calcular su incidencia cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto - en los artículos 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

4. Haberes del mes de agosto de 2021: sin perjuicio de que la parte demandada acreditó documentadamente el pago de 11 días trabajados en el mes de agosto de 2021, atento a la fecha configurativa del distracto (24/08/2021) corresponde admitir el presente rubro, solo por las diferencias. Así lo declaro.

5. 2° SAC proporcional y vacaciones no gozadas año 2021: sin perjuicio de haber probado el pago de tales rubros, del cotejo de los recibos de sueldo acompañados por la demandada, con la escala salarial vigente al momento del despido surgen diferencias a favor de la actora. Por lo tanto, los presentes rubros resultan procedentes, solo por las diferencias existentes. Así lo declaro.

6. SAC s/ vacaciones: Con respecto a este rubro adhiero a la jurisprudencia que sostiene que, si bien la indemnización por vacaciones no gozadas reviste el carácter de indemnizatorio, el monto de esta debe ser equivalente al salario correspondiente y aquel constituye un salario diferido, razón por la cual, autoriza a que se calcule el SAC sobre el monto por vacaciones, máxime en aquellos supuestos donde el distracto se produjo por voluntad del empleador, de donde se concluye que si este no se hubiera producido, el trabajador hubiera gozado de su descanso anual remunerado, el cual generaría el derecho a percibir el SAC correspondiente. Por ello, considero procedente el rubro reclamado. Así lo declaro.

IV. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse sobre la base de la mejor remuneración devengada por la actora, según su categoría de "Docente titular nivel secundario", con una jornada de 15 horas semanales, revistiendo estos servicios la calidad de empleo por contrato indeterminado en favor de la accionada, con fecha de inicio el 01/05/2009 y de finalización el 24/08/2021.

En relación a la determinación de la remuneración que se tomará como base para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sentencia dictada en los autos caratulados "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A s/ cobro de pesos", de fecha 01/09/09 al que adhiero, en cuanto dichos rubros forman parte del salario. Así lo declaro.

V. Plus petitio inexcusable: Al momento de contestar demanda, la parte demandada realizó el planteo de plus petitio inexcusable por cuanto consideró excesivo el reclamo y defectuoso el cálculo efectuado por el letrado apoderado de la actora. Solicitó que se declare la plus petición inexcusable y se impongan las sanciones que establece el art 20 último párrafo de la LCT y el art 49 CPL.

Al contestar el planteo, la parte actora requiere que no se haga lugar, ya que tal como surge de la interposición de la demanda, los montos reclamados serían lo que en más o en menos surja de las pruebas a rendirse y lo que se establezca en la sentencia.

La figura de la pluspetición inexcusable tiende a sancionar la ligereza con la que se ha planteado el objeto mediato de la pretensión. Se configura según Camps, si existió una exageración inaceptable respecto de la entidad de lo demandado. Para que pueda declararse existente una pluspetición inexcusable se deben reunir los siguientes recaudos en forma conjunta: 1) Petición de una suma que resulte reducida en más de un 20% en la sentencia; 2) Admisión como válida, por parte del demandado, de la pretensión hasta el monto de la condena; 3) Innecesariedad de fijación del monto por arbitrio judicial, juicio de peritos y rendición de cuentas.

La ley no sólo requiere inexcusabilidad en la demasía petitoria para autorizar la imposición de las costas a la actora, sino también que la otra parte hubiera admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia (Osvaldo A. Gozaíni, "Costas Procesales", pág. 137).

Analizada la cuestión estimo improcedente lo peticionado, pues bien, conforme lo expresamente normado por el art. 65 del CPCYC (Ley 9531), para la procedencia de la pluspetición inexcusable es necesario que la parte demandada hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia (pero cosa que no hizo), y agregando que se entenderá que no hay pluspetición cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial, de dictamen de peritos o árbitros, o cuando la diferencia no exceda del 20%.

De las constancias de autos surge que la demandada se limitó a negar la existencia de la deuda reclamada por la Sra. Liberatore, motivo por el cual se rechaza el planteo. Así lo declaro.

VI. Planteo de inconstitucionalidad: la actora planteó la inconstitucionalidad de los artículos mencionados, por cuanto los mismos prohíben la indexación de los créditos. Fundamentó el planteo en que las disposiciones de la Ley 23.928 y su modificatoria Ley 25.561, dejan sin efecto el mecanismo de actualización por depreciación monetaria para los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo lesionándose de tal modo el derecho de propiedad y los llamados derechos sociales, y el derecho a una indemnización justa (Arts. 14, 14 bis y 17 de la C.N.)

Analizado los planteos de inconstitucionalidad los considero no atendibles por las siguientes razones. Preliminarmente, cabe señalar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un tribunal de justicia, y solo es practicable, como razón ineludible del pronunciamiento que la causa requiere, entendiéndose que por la gravedad de tales exámenes, debe estimárselos como la "última ratio" del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera (CSJN Fallos:260:153).

El dictado de la Ley 23.928, significó la clara decisión del Congreso de la Nación de ejercitar las específicas funciones que le fueran encomendadas por el Art. 67 inc. 10 de la C.N., de hacer sellar moneda, fijar su valor y el de las extranjeras y adoptar un sistema de pesos y medidas para toda la Nación. Por ello, han quedado derogadas expresas disposiciones legales y se meritron todas aquellas soluciones pretorianas que admitían ajustes por depreciación monetaria. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ante situaciones de gravedad socio-económicas reconoce al estado el derecho de intervenir en el orden patrimonial de los particulares limitando sus derechos en el tiempo y asegurando protección a la comunidad hasta el restablecimiento del tráfico normal de las relaciones en la sociedad (Fallos 313:2;1530). En autos no se arrió prueba alguna que acredite que la falta de indexación afecte su derecho de defensa, ni tampoco señaló cuál sería el método para corregir la supuesta desvalorización del crédito reclamado.

En ese contexto los fundamentos expresados me llevan a propiciar el rechazo de los planteos de inconstitucionalidad de las Leyes N° 23.928, N° 25.561, y del decreto 214/02, por resultar un mero pronunciamiento abstracto, carente de eficacia para la solución del caso de marras. Así lo declaro.

Tercera cuestión: Intereses, planilla, costas y honorarios.

I. Intereses: atento a la doctrina fijada por la SCJT, en autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo s. Daños y Perjuicios", sentencia N° 937/2014, de fecha 23.09.2014, en la que se establece

que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces, estimo pertinente la aplicación al caso de la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago. Ello, por entender que dicha tasa es la que corresponde a las circunstancias socio-económicas actuales, tal como lo han entendido numerosos tribunales en todo el país.

En efecto, y tal como lo expresó la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: “Una tasa -como la pasiva-, que se encuentra por debajo de los índices inflacionarios, no sólo no repara al acreedor, sino que beneficia al deudor que dilata el pago de la deuda. Es por ello, que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad (“Amaya, Osvaldo D. c/ Boglioli, Mario” del 12/9/05; LL Gran Cuyo, 2005 -octubre-, 911-TySS2005, 747- IMP2005-B, 2809)”.

Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las leyes 23.928 y 25.561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia, equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna.

Por ello, se dispone aplicar al caso la tasa de interés precedentemente referenciada. Así lo declaro.

Conforme el precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos “Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos”, sentencia N° 162 del 07/03/23 los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, el demandado será considerado en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro

II. Conforme lo merituado con anterioridad, se practica la siguiente:

PLANILLA DE RUBROS E INTERESES

Liberatore Lila Raquel

F. Ingreso: 01/05/09

F. Egreso: 24/08/21

Antigüedad: 12 años, 3 meses y 24 días

Convenio - Categoría - Jornada: Ley 13.047 - Docente primario de Inglés - 15 horas

MRMNH: \$42.100 (Ago-21)

1- Indemnización por antigüedad \$ 547.300,00

\$42.100 x 13

2- Indemnización sustitutiva de preaviso \$ 84.200,00

\$42.100 x 2

3- SAC s/ preaviso \$ 7.016,67

\$84.200 / 12

4- Días trabajados (por diferencia) \$ 26.044,93

\$42.100 / 31 x 24 \$32.593,55

(menos) lo percibido s/ liquidación final \$ 6.548,62

\$26.044,93

5- Integración mes de despido \$ 9.506,45

\$42.100 / 31 x 7

6- SAC s/ integración mes de despido \$ 792,20

\$9.506,45 / 12

7- Vacaciones \$ 26.563,04

\$42.100 / 25 x 28 x 64,66% \$30.487,32

(menos) lo percibido s/ liquidación final \$ 3.924,28

\$26.563,04

8- SAC s/vacaciones \$ 2.213,59

\$26.563,04 / 12

9- SAC proporcional \$ 3.367,19

\$42.100 / 365 x 55 \$ 6.343,84

(menos) lo percibido s/ liquidación final \$ 2.976,65

\$ 3.367,19

Total \$ rubros 1-8 al despido \$ 707.004,06

Interés tasa activa BNA desde 24/08/21 hasta 30/09/24 - 248,12% \$1.754.218,48

Total \$ rubros 1-6 al 30/09/24 \$2.461.222,55

III. Costas: atento al resultado de la Litis, dispongo imponerlas en su totalidad a la parte demandada. (art 61 del CPCyC, supletorio). Así lo declaro.

IV. Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 de la ley 6.204.

Atento el resultado arribado en la litis y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “a” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 30/09/2024 la suma de \$XXX.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5.480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Gonzalo Alfredo Rivas (MP 4154), por su actuación en la causa como apoderado del actor en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **\$457.787,39** (base x 1.55 x 12%)

2) A la letrada Patricia Katia Cekada (MP 4975), por su actuación en la causa como apoderada de la demandada, en tres etapas del proceso de conocimiento en la suma de **\$228.893,70** (base x 1.55 x 6%). Por aplicación de lo normado por el artículo 38 in fine, Ley 5480, corresponde regular honorarios en la suma de

\$400.000 (valor de una consulta escrita).

Por ello,

RESUELVO

I. HACER LUGAR a la demanda promovida por la Sra. **Lila Raquel Liberatore**, DNI 22.336.502 con domicilio en calle Diego de Rojas N° 65, B° Alperovich, de esta ciudad, en contra de **Almafuerte S.R.L.** con domicilio en Av. Belgrano N° 3501, de esta ciudad.

En consecuencia, se condena a esta última al pago de **\$2.461.222,55 (pesos dos millones cuatrocientos sesenta y un mil doscientos veintidos con 55/100)**, en concepto de indemnización por despido, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, SAC s/ integración mes de despido, diferencias de haberes del mes de agosto de 2021, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, SAC s/ vacaciones.

II. NO HACER LUGAR al planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora.

III. NO HACER LUGAR a los planteos de prescripción y plus petitio inexcusable realizado por la demandada, en virtud de lo considerado.

IV. COSTAS: a la demandada vencida, como se considera.

V. HONORARIOS: 1) Al letrado **Gonzalo Alfredo Rivas (MP 4154)**, en la suma de **\$457.787,39 (pesos cuatrocientos cincuenta y siete mil setecientos ochenta y siete con 39/100)**; 2) A la letrada **Patricia Katia Cekada (MP 4975)**, en la suma de **\$400.000 (pesos cuatrocientos mil)**.

VI. PLANILLA FISCAL: oportunamente, practicarla y reponerla (art 13 Ley 6204).

VII. COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

PROTOCOLIZAR Y HACER SABER.- CJD 1919/21

Actuación firmada en fecha 11/10/2024

Certificado digital:

CN=GONZALEZ Sandra Alicia, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23233166154

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