Expediente: **1517/23**
Carátula: **SORIA EDITH GLADYS C/ BELICARI JUAN EDUARDO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **18/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27288839706 - SORIA, EDITH GLADYS-ACTOR
27288839706 - BARRIONUEVO, MARIA SOLEDAD-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - BELICARI, JUAN EDUARDO-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo VI° Nom.

ACTUACIONES N°: 1517/23

H105015912124

JUICIO: SORIA EDITH GLADYS c/ BELICARI JUAN EDUARDO s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1517/23

San Miguel de Tucumán, 17 de octubre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "SORIA EDITH GLADYS c/ BELICARI JUAN EDUARDO s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito del 06/07/23 la letrada María Soledad Barrionuevo se apersonó en representación de EDITH GLADYS SORIA, DNI n° 14.135.146, domiciliada en calle San Juan n° 4474 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de JUAN EDUARDO BELICARI, DNI n° 13.287.629, domiciliado en barrio El Portal 144 viviendas, manzana F, casa 22 de la localidad de San Pablo, de esta provincia, por la suma de $1.050.521,20 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC/proporcional, diferencias salariales y art. 50 del acuerdo de servicio doméstico.

Indicó que el 10/06/2008 comenzó a realizar tareas domésticas generales en el domicilio del sr. Belicari en calle Frías Silva n° 730 de la ciudad de Yerba Buena, pero que los últimos cuatro años de relación lo hizo en el inmueble de barrio El Portal de la ciudad de San Pablo. Dijo que le correspondió la “Categoría 5” del convenio de empleo doméstico (Ley n° 26844) y que, en principio, se desempeñó de lunes a viernes de 8.30 a 16.30 h, hasta que en la última etapa de vinculación trabajó sólo los días lunes, miércoles y viernes de 10 a 18 h y que percibió una remuneración mensual de $14.000, que debió ascender a $20.112.

Manifestó que el 13/07/21 remitió telegrama laboral (TCL) reclamando registración y que ante el silencio del empleador, el 21/07/21 hizo efectivo el apercibimiento y se consideró despedida.

Por decreto del 04/10/24 se declaró incontestada la demanda del sr. Juan Carlos Belicari.

Por decreto del 27/02/25 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

El 20/05/25 se celebró la audiencia de conciliación a la que asistió la actora y su letrada Barrionuevo. Surge de su contenido que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que se decretó la admisibilidad probatoria.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 01/01/25, Secretaría actuaria informó a tenor del art. 101 de CPL y precisó: Parte actora ofreció 4 cuadernos, a saber: A1) Constancias de autos: producida. A2) Testimonial: producida. A3) Informativa: 1- Correo Argentino: informe de fecha 22/07/25. 2- SET: informe de fecha 30/05/25. 3- ARCA (ex AFIP): informe de fecha 29/05/25 y 09/06/25. 4- ANSeS: informe de fecha 13/06/25. 5- Sindicato de empleadas de casas particulares: no admitida. A4) Confesional: producida (con apercibimiento del art. 360 del CPCC, supletorio).

En informe del 12/09/25 se consignó que solo la parte accionante presentó alegatos y por disposición de igual fecha se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. 1. Teniendo en cuenta que se tuvo por incontestada la demanda del sr. Belicari, en mérito de lo dispuesto por el 2° párrafo del art. 58 del CPL corresponde presumir que los hechos allí invocados son ciertos, salvo prueba en contrario, aunque esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales.

Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. sent. n° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sent. N° 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido”; sent. n° 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad SA s/ Acción de reagravación y otros”, entre otras).

Entonces, demostrada la prestación principal, la inversión de la carga probatoria dispuesta en aquella norma no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

En estos términos vale señalar que la principal cuestión a dilucidar es la existencia, o no, de relación laboral entre la sra. demandante Soria y el sr. Belicari.

2. Para resolver este primer tópico tendré presente principalmente lo normado por la Ley n° 26844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares debido a que lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 (LCT) resulta de aplicación supletoria en este caso particular de acuerdo a lo establecido en su art. 2.b que impide su aplicación al personal de casas particulares, sin perjuicio de que las disposiciones de la LCT resulten compatibles y no opuestas a la naturaleza propia de aquel régimen específico.

En lo referente a la cuestión a resolver, la Ley n° 26844 especifica en lo pertinente su aplicación en todo el territorio de la Nación para las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, admitiéndose las modalidades de contratación reguladas en la LCT, en las condiciones allí previstas, tales como a) Trabajadores que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas; b) Trabajadores que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; c) Trabajadores que presten tareas con retiro para distintos empleadores (art. 1). A su vez, define al ´trabajo en casas particulares´ como toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, así como la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (art. 2). Por el contrario, no se considerará personal de casas particulares a las personas contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente ley, a aquellas emparentadas con el dueño de casa, a quienes realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas, a las personas contratadas para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la

casa, a quienes convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador, a aquellos que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar y a las personas empleadas por consorcios de propietarios, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el art. 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales (art. 3).

Por no estar previsto en aquella Ley y no resultar incompatible con el régimen, son de aplicación los arts. 21, 22 y 23 de la LCT que definen contrato de trabajo y relación de trabajo que gira bajo la característica de la dependencia o subordinación del trabajador sobre las facultades de organización y dirección del empleador que es el empresario, idea que encuentra sustento en su art. 5 por cuanto define a ´empresa´ como una organización instrumental de los medios personales (que se materializa con la mano de obra que se contrata con el trabajador) materiales e inmateriales y ´empresario´ a quién dirige la empresa por si, o por medio de otras personas, y con el cuál se relacionan jerárquicamente los operarios. El problema se presenta al intentar establecer cómo juegan estos conceptos en las circunstancias fácticas que se tejen en las relaciones de empleo y que, a veces, presentan zonas grises donde no es posible colegir con claridad si estamos en presencia de un contrato de trabajo subordinado, de una locación de servicios o de obra regulado por el Código Civil, o un vínculo de otra naturaleza -tal vez atípico- excluido del régimen general de la LCT.

La Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia se enrola en la llamada ´tesis restrictiva´, que considera que la prestación de servicios que genera la presunción es aquella brindada bajo dependencia de otro. Sostuvo que en cada caso se debe examinar si la misma corresponde, o no, al ámbito laboral señalándose, además, que el sólo hecho de que se acredite, no significa -sin más- que deba presumírsela de carácter laboral (cfr. CSJ Tuc., sentencias n° 227 del 29/03/05; n° 29 del 10/02/04 y n° 4655 del 06/06/02, entre otras). En efecto, ya que los tribunales inferiores deben adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por el Máximo Tribunal Provincial -en resguardo de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica y celeridad procesal- cabe aplicar el criterio aludido por lo que en esta causa no sólo debe acreditarse la prestación de servicios, sino también su carácter dependiente o dirigido.

3. Explicado aquello, conviene señalar que el elemento principal de un contrato de trabajo o relación laboral, es la subordinación del trabajador frente al empleador y que la misma puede ser: Jurídica personal -cuando el trabajador debe cumplir las órdenes del empleador, respetar un horario, hacer determinadas tareas, trabajar determinados días, etc. Económica: cuando el operario: a) no es propietario de los bienes de capital (ni herramientas de trabajo) con los que trabaja; b) recibe por su trabajo un salario; c) no participa de las pérdidas ni de las ganancias de la organización para la cual trabaja; d) no es responsable por los riesgos de explotación. Y Técnica, cuando el dependiente debe realizar las tareas de acuerdo a las especificaciones técnicas de su empleador. En este contexto, dado que jurisprudencialmente se sostuvo que las subordinaciones técnica y jurídica no presentan en todos los casos la misma intensidad, el hecho de que las encontremos en distintos grados no modifica la naturaleza del vínculo.

Es menester subrayar que para tipificar el contrato cuando el dependiente tiene cierta autonomía para la ejecución de su trabajo, debe probarse la existencia de otros indicios, técnica que jurisprudencia especializada ha dado en llamar “haz de indicios”, por cuanto consiste en inducir -de la convergencia de varios de ellos- la existencia de un vínculo de subordinación. La prueba indiciaria o indirecta es aquella que producida dentro de un proceso contencioso permite dar por acreditados unos hechos sobre los que no existe una prueba directa, pero que a partir de estimar probados otros hechos relacionados con los que se pretende probar, cabe deducir razonadamente la certeza o acreditación de éstos últimos hechos.

También merece señalarse que -tal como también lo sostiene el Alto Tribunal Local- para dirimir un conflicto el juzgador no debe aplicar de modo abstracto los precedentes jurisprudenciales, sino tener en consideración la situación particular de cada caso, considerando para ello las circunstancias de tiempo, modo, personas, usos y costumbres, como así también su conocimiento personal del contexto socio-económico y cultural (art. 127 CPCC, de aplicación supletoria al fuero, conforme art. 14 CPL). Del mismo modo, quien afirma la existencia de un hecho debe probarlo (art. 322 del CPCC supletorio y 14 del CPL) y también corroborar su carácter laboral -cuando no surge incuestionable por sí mismo- o, como en este caso, cuando es una circunstancia negada por la contraria. Dicha normativa distribuye, de manera anticipada entre los litigantes, la responsabilidad de demostrar y

brinda al sentenciante una pauta para fallar cuando no encuentra material probatorio suficiente que le genere certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e, indirectamente, establece a cuál de las partes le interesa acreditarlos para evitarse consecuencias desfavorables. Es decir, no debe perderse de vista que la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el interés de los litigantes, quienes deben ocasionar el convencimiento sobre los temas debatidos, dado que el juez realiza su reconstrucción en función de aquella.

En virtud de lo expuesto, es pertinente precisar que la sra. Edith Soria cargó con la responsabilidad de demostrar la existencia de alguna o algunas de las circunstancias descriptas por la ley para que opere la presunción establecida. Entonces, deberé adentrarme en el análisis de las pruebas producidas de acuerdo a los principios de sana crítica y lo previsto en los arts. 30, 33, 42, 302 y ccdtes. del CPCC supletorio al fuero, puntualizando que en virtud del principio de relevancia puedo omitir el análisis de aquellas que resulten inconducentes.

4. Vale advertir que mientras la parte demandada no ofreció su versión ni produjo prueba pertinente, la reclamante rindió dos que permiten tener por acreditada la vinculación de empleo, tales son las testimoniales y la confesional.

En el cuaderno de pruebas n° 2 prestó declaración la sra. Silvana Soria quien aseveró que es sobrina de la actora y que ésta le presentó al sr. Belicari quien en 2010 ocupó a la testigo en tareas de despalillado de hojas de coca. Afirmó que la reclamante llevó a cabo sus tareas de empleada doméstica en los domicilios de calle Frías Silva de la ciudad de Yerba Buena y luego en la ciudad de San Pablo, aclarando que no conoció ésta casa. La deponente aseguró que desde niña vive con la accionante y que en reiteradas ocasiones, estando el patrón de viaje, la acompañó a su lugar de trabajo a fin de cuidar la casa y alimentar a los perros. Cuando se le consultó en qué momento le habría acompañado, deslizó de manera confusa que fue en el año 2012 o 2016, 2017, 2018, hasta 2021, fecha en que su tía se quedó sin trabajo. Manifestó que la sra. Soria trabajó para el sr. Belicari trabajó entre 2008 y 2021 pues se acordó que ya en ese momento la acompañaba a su lugar de trabajo.

La sra. Blanca Herrera afirmó ser cuñada de la actora y que ésta fue empleada del sr. Belicari, primero en calle Frías Silva de Yerba Buena y luego en la localidad de San Pablo. Comentó que la actora le dijo que llevó adelante tareas generales de empleada doméstica, como cocinar, limpiar, dar de comer a los perros, cuidar la casa, atender los chicos, entre 2013 y 2021 de 9 a 19 h. Conoció el horario de salida ya que en ocasiones la visitó y la vio llegar entre 19 y 19.30 h.

El sr. Enrique Núñez dijo que conoció a la accionante porque en varias ocasiones la llevó y retiró de su trabajo en el taxi que manejaba en ese momento. Precisó que de lunes a viernes a las 8.45 la buscó de su domicilio, pues la actora el comentó que entraba a las 9,y la condujo, primero, a calle Fría Silva 700 de Yerba Buena y luego al barrio Portal del Cerro de San Pablo, aunque en pocas ocasiones la retiró de allí pues se volvía sola. Expuso que realizó esa tarea varios años, desde 2008 hasta 2021 o 2022, lo que recordó pues anotó cada viaje una agenda para luego rendirle cuentas y cobrar esos traslados.

No puedo soslayar que las declaraciones testimoniales resultaron reveladoras, de gran eficacia probatoria y enorme trascendencia convictiva pues provinieron de personas que resultaron protagonistas directos de los hechos relatados y lograron conectar la versión expuesta por el reclamante en su escrito introductorio con la realidad (sra. Soria y Sr. Núñez).

Sus relatos fueron fundados, verosímiles e idóneos para resolver la cuestión, conforme el criterio plasmado por nuestro Máximo Tribunal Local respecto de que cuando un hecho controvertido (en especial la existencia o no de la relación laboral) se deba decidir solamente en base a declaraciones “categóricas, amplias, sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar duda” respecto de los hechos que relatan, en orden a tener por acreditados los extremos respecto de los que depusieron (conf. CSJT, “Sicard vs Cianci”, sent. 642 del 8/8/12; “Acuña vs Bristol”, sent. 495 del 8/7/2011).

En mérito de lo valiosa que resultó la prueba testimonial, por cuanto contó con la declaración de personas que presenciaron las jornadas laborales con la sra. Soria, conocieron sus tareas, horarios y lugares físicos de prestación de tareas, se advierte la importancia de la prueba confesional, debido a que el citado Belicari no concurrió a la audiencia convocada al efecto y ello permite tener por ciertos los hechos previamente articulados que se le atribuyen o aquellos contenidos en las posiciones, cuando no estuvieran contradichos por las demás pruebas de autos (art. 360 CPCC). Es decir, en el ámbito laboral la confesión ficta (por incomparecencia o evasión a responder) no tiene

valor absoluto y debe ser valorada junto con el resto de las pruebas, ya que solo constituye un principio de prueba que puede ser desvirtuado.

Esta prueba (CPA4) confirma que desde el 10/06/2008 la sra. Soria se desempeñó en el domicilio del demandado -primero en calle Frías Silva de Yerba Buena y luego en barrio Portal de San Pablo - tareas domésticas generales, como cuidado de casa y de hijos (posiciones n° 1, 2, 7 y 8).

En suma, en el presente análisis jurídico-laboral, se determina que la relación de la actora se caracterizó por una dependencia jurídica al estar sujeta a las instrucciones, dirección y control del empleador en cuanto a los días y horarios específicos de prestación de servicios, lo que implica subordinación y sujeción al poder directriz de este; una dependencia económica, por cuanto aquella percibió una remuneración por los servicios prestados, carecía de una estructura empresarial propia y utilizaba los medios e insumos provistos por el sr. Belicari para la ejecución de las tareas de limpieza, cocina y cuidado de niños, sin asumir riesgos ni beneficios propios de una actividad autónoma; y una dependencia técnica, en razón de que desarrolló sus actividades en el domicilio del patrón, integrada en su organización doméstica y utilizando de manera no autónoma los útiles, herramientas y elementos de dicho ámbito para el cumplimiento de las labores encomendadas.

De esta forma, logró demostrar que prestó labores bajo dependencia del sr. Belicari en los términos de los arts. 1 y 2 de la Ley n° 26844 y arts. 21 y 22 de la LCT. Así lo declaro.

II. Entonces, como efecto de la incontestación de demanda, corresponde tener por auténticos y recibidos los documentos acompañados con la demanda, mientras que los hechos allí invocados se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario (conf. art. 58 CPL). De este modo, se presumen ciertas y recibidas las piezas postales aportadas por la actora, en especial CD del 20/07/2021.

III. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que deberé expedirme según el art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio son: 1) Extremos de la relación laboral: categoría profesional; jornada laboral y su calificación; remuneración percibida y devengada. 2) Fecha y justificación del despido. 3) Procedencia de los rubros reclamados. 4) Intereses, planilla de condena, costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: categoría profesional; jornada laboral y su calificación; remuneración percibida y devengada.

Categoría profesional:

Es importante mencionar que en el régimen del personal de casas particulares existen dos modalidades de trabajo -con retiro y sin retiro- y que de acuerdo a cada una de ellas le corresponden distintos valores salariales, aportes, descansos y jornadas.

De esta forma, distingue cinco categorías: a) Supervisor/a: coordina y controla las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo. b) Personal para tareas específicas: cocineras/os contratados en forma exclusiva para desempeñar esa labor y toda otra tarea del hogar que requiere especial idoneidad del personal. c) Caseros/as: personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda, donde habita debido a su actividad y por el contrato de trabajo. d) Asistencia y cuidado de personas: comprende la asistencia y el cuidado no terapéutico de personas enfermas, con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, adultos mayores. e) Personal para tareas generales: prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y toda otra tarea típica del hogar.

En mérito de lo reclamado por la accionante y de lo acreditado en la causa encuentro acertado su encuadre en la categoría con retiro 5 “Personal para tareas generales”, que abarca a quienes prestan de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar. Así lo declaro.

Jornada laboral y su calificación:

Si bien la sra. Soria primero señaló que trabajó de lunes a viernes de 8.30 a 16.30 h no puedo obviar que alegó que en la etapa final de la vinculación -sin precisar en qué período- lo hizo los días lunes, miércoles y viernes de 10 a 18 h.

El art. 14 de la Ley n° 26884 establece, en lo pertinente, que la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 h diarias o 48 horas semanales y que podrá establecerse una distribución semanal desigual de

las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las 9 horas.

En este sentido, es claro que, según su propio relato, la actora se desempeñó durante 24 h semanales, lo que la convierte en una trabajadora de jornada parcial. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada:

La falta de referencia de la parte accionada con relación a la remuneración denunciada como percibida ($14.000) permite aplicar lo dispuesto por el art. 60 del CPL y tenerla por cierta.

Por otro lado, aunque la sra. Soria alegó que debió cobrar $20.112, no surge acreditado en la causa el salario devengado que denuncia en su escrito de demanda, por lo que deberé tener en cuenta los salarios determinados por el Poder Ejecutivo Nacional para la categoría y jornada declarada de la accionante.

De esta forma una empleada de la quinta categoría, con retiro, a la época del distracto, debió cobrar un salario de $185 por hora y $22.765,50 por mes (si fuera de jornada completa de labor) (https://www.afip.gob.ar/casasparticulares/categorias-y-remuneraciones/documentos/2021/Casas-particulares-remuneraciones-05-21.pdf) por lo que en este caso debió percibir el valor proporcional por su jornada reducida de 24 horas semanales. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Fecha y justificación del despido.

1. Del intercambio epistolar mantenido por las partes en la etapa previa a la extinción -que fuera aportado por la reclamante en su escrito de demanda y declarado auténtico y recibido ante la falta de versión de la parte accionada, conforme se anticipó en el punto II° del apartado “Considerandos”-, surge que la sra. Soria denunció un despido verbal ocurrido el 07/07/21 y reclamó su registración laboral, bajo apercibimiento de interponer denuncias ante AFIP y SET (RCL del 07/07/21). A su vez, que a través de TCL del 21/07/23 se consideró despedida.

Ahora bien, en su escrito de interposición de demanda la reclamante aseveró que por TCL del 13/07/21 denunció relación laboral sin registrar y emplazó su regularización en base a las condiciones invocadas, agregando que el silencio en que incurrió el empleador motivó la denuncia del contrato de trabajo por TCL de fecha 21/07/2021. Indicó que de manera extemporánea el sr. Belicari contestó a través de CD del 20/07/2021 refutando lo consignado en primera misiva del 13/07/2021 y que por TCL del 28/07/2021 impugnó aquella pieza postal (que declaró recibida el 27/07/2021).

2. Teniendo en cuenta que no se acreditó el despido verbal aludido, resulta correcto observar los lineamientos de la teoría recepticia que permiten concluir que la relación laboral cesó cuando la primera de las comunicaciones extintivas llegó a conocimiento de la otra parte (cfr. criterio sostenido por la CSJT en reiteradas oportunidades: sent. 167/2015. 118/2017, 549/2017 y por la Excma. Cámara del Fuero en; "Espíndola de Solorza Rosa c/ Díaz César Manuel s/ Indemnización por despido", sentencia n° 132 del 17/05/18, Cámara del Trabajo Sala 2- Concepción; "Romano Enrique Sebastián c/ Rosso Hnos. SH y otros s/ Indemnización por despido", sentencia n° 508 del 21/11/16, Cámara del Trabajo Sala II y "Núñez Luis Alberto vs. Colón SRL s/ Cobro de pesos", sentencia n° 340 de fecha 23/12/15, Cámara del Trabajo Sala II).

En virtud de lo expuesto, cabe tener por extinguido el vínculo entre las partes a partir del TCL del 21/07/2021 por el que la actora comunicó su despido indirecto, restando dilucidar si se configuró la causa de despido allí invocada (conf. art. 243 LCT), esto es, el silencio de la patronal en tanto expresión de reconocimiento de las conductas injuriantes invocadas para dar por extinguido el contrato de trabajo.

3. Según el art. 57 de la LCT, ese silencio ante dicha intimación fehaciente -relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo-, constituirá presunción en su contra. El mismo deberá subsistir durante un plazo razonable, nunca será inferior a dos días hábiles. Ello, en razón de que, dentro del marco tuitivo de las normas laborales, la ley presume -independientemente de la realidad- una mayor capacidad del empleador para actuar y poner la debida diligencia, por lo que algunos de sus actos están sujetos a normas solemnes, al tiempo de que su silencio tiene, en líneas generales, mayores efectos jurídicos que el custodiado silencio del trabajador (cfr. Gabriel A. Tosto, Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo II, pág. 625). Es

factible destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del patrón de proceder sin ambigüedad ni reticencia, es decir de explicarse claramente respecto de las intimaciones que le cursa el dependiente, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato que los vincula y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT).

Del mismo modo, nuestro sistema legal dotó de trascendencia particular al intercambio epistolar, ya que su intención descansó en otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus comunicaciones. En este contexto, el silencio guardado por la patronal, además de vulnerar el principio de buena fe (art. 63 LCT), permitiría al operario tenerlo por confeso de encontrarse incurso en incumplimientos contractuales y que sería reticente a modificar su conducta en aras de preservar el contrato de trabajo.

Siguiendo con el examen de las constancias de la causa es posible asegurar que las piezas postales aportadas por la parte reclamante -confrontadas con el informe que el correo oficial remitió en CPA3- y la versión que ésta plasmó en su escrito introductorio, resultan conducentes a demostrar que el reclamo específico y formal que la actora exteriorizó mediante TCL del 13/07/21 -recibido por la contraria el 15/07/21- fue contestado de manera extemporánea mediante CD de fecha 20/07/21 (recibido el 27/07/21) -conforme lo denunciado por la actora en su demanda y no negado por la accionada-, desencadenando el despido indirecto por TCL de fecha 21/07/21. En otras palabras, se reveló que el sr. Belicari incumplió con la disposición del art. 57 LCT, que exige que se actúe de buena fe, aclarando las situaciones dudosas o confusas que se presenten en la relación laboral para facilitar su desarrollo y permitir que el trabajador sepa claramente cuál es la actitud o posición de la otra parte (cfr. Fernández Madrid, Juan Carlos, Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, T.III, pg. 2000).

Dicha omisión (silencio) implicó la admisión del agravio invocado para extinguir la vinculación contractual: la falta de registración laboral y los perjuicios derivados de ella, lo que, además fue acreditado en la presente causa, tal como se analizó anteriormente.

4. Entonces, me avocaré a analizar la justificación de dicho despido indirecto.

No puedo dejar de resaltar que si bien en su intimación del 13/07/21 la actora intimó bajo apercibimiento de interponer denuncias ante AFIP y ARCA (y no de denunciar el contrato de empleo) ello no resulta razón para desatender que en todo momento el sr. Belicari mantuvo una postura negativa.

Es decir, dado que la sra. Soria emplazó al accionado a fin de que regularice la situación laboral existente y que éste negó su existencia (aun cuando esa negativa la realizó después del plazo de intimación, tal como se reseñó), considero que la actitud sostenida por el sr. Belicari no consintió la prosecución del vínculo laboral.

En tal sentido la jurisprudencia ha dicho que: “*La negativa por parte del accionado de la existencia de la relación laboral frente al emplazamiento de los trabajadores, constituye una injuria de gravedad tal que no consiente la prosecución de la relación de trabajo*” (CNTrab., Sala III, 29/8/86, TySS, 1987-45 id. Sala IV 18/2/87) (cf. CAT, Sala 6, “Rey Rojas Carla Nicoll vs. Ocampo, Silvia Rosa y Gómez, Isidro Ramón s/ cobro de pesos”, sent. N° 207 del 29/12/2021). Particularmente, nuestro Máximo Tribunal Provincial se ha pronunciado en innumerables precedentes sobre la magnitud del incumplimiento por parte del empleador de registrar debidamente la relación laboral, entre ellos, en los autos López María Teresa vs. Sema de Sabino Mirta Elda s/ Indemnizaciones (sent. n° 462 del 09/06/2000), ha sentado la siguiente doctrina legal "*La negación de la relación laboral por parte del empleador como respuesta al emplazamiento del trabajador, constituye injuria a los intereses de éste, que hace innecesaria la notificación prevista por el art. 243 LCT a los fines de comunicar el despido indirecto al empleador*".

Lo antes indicado resulta legítimo pues no se vislumbra razón alguna que pudiera alegar la demandada respecto de cómo es que -ante su expresa negativa de la existencia de la relación laboral en su CD- hubiere cambiado su postura de negativa de la relación laboral ante el mero hecho que le hubieren enviado una previa intimación a que aclarase dicha situación y bajo apercibimiento de darse por despedida.

En otras palabras, resulta lógico entonces también concluir que no es una condición esencial que la intimación previa del trabajador para que su empleador rectifique su postura rupturista contenga el apercibimiento de considerarse despedido, si luego (aunque tardíamente) aquel niega la existencia

de la relación laboral, pues también es lógico admitir que ante el carácter decisivo y fatal de la respuesta negativa, esta postura se hubiera producido aun cuando el trabajador le hubiere dado una última oportunidad de rectificar su postura con aquel apercibimiento rupturista.

5. En suma, de las constancias de la causa se desprende que la desvinculación tuvo como causa eficiente el agravio sufrido por la sra. Belicari a raíz de la negativa del vínculo laboral exteriorizada por el demandado al responder su intimación de fecha 13/07/2021, mediante CD de fecha 20/07/2021 (recibida el 27/07/21). Decidido aquello y atendiendo a la doctrina y jurisprudencia aplicables, corresponde declarar que el despido decidido por la trabajadora y comunicado a la accionada mediante TCL de fecha 21/07/21 se encuentra debidamente justificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Indemnización por antigüedad: atento a lo resuelto en la segunda cuestión y no habiendo constancia de su pago, procede el rubro conf. arts. 48 y 49 de la Ley N° 26844).

Indemnización por falta de preaviso: teniendo en cuenta lo decidido en la segunda cuestión, prospera este rubro, conforme lo dispuesto por los arts. 43 y 49 de la Ley N° 26844.

Integración mes de despido: resulta procedente este rubro teniendo en cuenta la fecha del distracto y lo regulado por los arts. 44 y 49 de la Ley N° 26844.

SAC proporcional: corresponde admitir la pretensión de este rubro por no estar acreditado su pago (arts. 26/28 Ley n° 26844).

Vacaciones proporcionales: La actora tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por los arts. 29/33 Ley n° 26844.

Diferencias salariales: de acuerdo a lo decidido al tratar los temas jornada laboral y remuneración de la sra. Belicari, es factible concluir que cabe admitir esta pretensión.

Art. 50 del acuerdo de servicio doméstico: Debo señalar que no existe un acuerdo o convenio que regule la actividad del personal de casas particulares, sino un estatuto que se encuentra regulado por la Ley n° 26844 de ´Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares´. El art. 50 de esta ley dispone un agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración en el sentido de que la indemnización prevista por el art. 48 (indemnización por antigüedad) o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente. En virtud de lo resuelto es admisible este rubro.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada de una trabajadora de la quinta categoría, con retiro, con una jornada de 24 h semanales de labor. Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 LCT).

Con relación a su cómputo, es preciso tener en consideración que la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) ratificó su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia N°686 de fecha 01/06/17) sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el presente caso resulta legítimo apartarse de la solución propiciada por aquella doctrina legal, tanto por seguir los propios fundamentos que llevaron a la conclusión apuntada, como también en virtud de lo normado por el art. 9 de la LCT.

Es que cada magistrado, de conformidad a la naturaleza y rasgos de cada caso traído a su conocimiento, debe establecer la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación (conf. arts. 767 y 768 del CCCN), de modo de lograr ajustar la realidad de cada caso al sistema que demuestre mayor compatibilidad con la justicia del caso concreto y la realidad económica, de modo de acercar la solución más justa al caso concreto, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

Por ello, en función de lo previsto en el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina y no la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina, pues de entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA, en este caso particular, aquella tasa pasiva es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 555% mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a un 291%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 91% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagrán Walter Daniel s/cobro de pesos” (CSJT, sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En virtud de lo antes analizado corresponde aplicar en el presente caso la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina desde la fecha de la mora de cada uno de los créditos admitidos hasta la fecha del vencimiento del plazo de pago de la condena aquí dispuesta, conforme lo establecido por el art. 145 del CPL.

Luego, en caso de que la demandada no cumpliera con el pago de la totalidad de la suma condenada en el plazo antes indicado, a partir de esa fecha los intereses deberán computarse utilizando la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de

descuento de documentos a 30 días, por ser, por los fundamentos antes expuestos, la tasa que mejor se adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso10/06/08

Egreso21/07/21

Antigüedad13 años, 1 mes y 11 días

Categoria:Categoría 5 ´personal para tareas generales´ con retiroLey N° 26844

Básico (24 hs semanales) $ 10.056,00

Antigüedad $ 1.307,28

Total **$ 11.363,28**

1) Indemnización por antigüedad

$ 11.363,28 X 13 años $ 147.722,64

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 11.363,28 x 2 meses $ 22.726,56

3) Integración mes de despido

$ 11.363,28 / 30 x 9 días $ 3.408,98

4) Vacaciones proporcionales

$ 11.363,28 / 25 x (28*201/360) $ 7.105,84

5) SAC proporcional

$ 11.363,28 / 2 x 21/180 $ 662,86

6) Art 50 ley 26844

ind x antigüedad $ 147.722,64

Total Rubros 1) al 6) $ al 26/07/2021 $ 329.349,52

Interés tasa pasiva BCRA desde 26/07/2021 al 16/10/2025554,64 % $ 1.826.704,18

Total Rubros 1) al 6) $ al 16/10/2025 **$ 2.156.053,70**

7) Diferencias salariales

MesDebió percibirPercibióDiferencia% Tasa activa al 16/10/2025$ Intereses

04/21$ 12.748,68 $ 12.000,00 $ 748,68 592,10$ 4.432,96

05/21$ 12.748,68 $ 12.000,00 $ 748,68 578,24$ 4.329,18

06/21$ 12.862,51 $ 12.000,00 $ 862,51 563,94$ 4.864,03

Subtotales$ 2.359,87 $ 13.626,18

Total Rubro 7) Diferencias salariales al 16/10/2025$ 15.986,05

Resumen condena

Total Rubros 1) al 6) $ al 16/10/2025$ 2.156.053,70

Total Rubro 7) Diferencias salariales al 16/10/2025$ 15.986,05

Total General $ al 13/10/2025$ 2.172.039,74

COSTAS:

Teniendo en cuenta que prosperaron las principales cuestiones planteadas y rubros reclamados, corresponde imponer la totalidad de las costas a la parte demandada (art. 61 CPCC, art. 14 CPL). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado de la litis, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que se toma como base el 40% del monto reclamado en la demanda ($1.050.521,20) actualizado desde 06/07/23 al 16/10/25 con tasa activa del Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento de documentos comerciales (Cfr. Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios, sent. Nro. 937 del 23/09/2014; Fernández, Ramón Antonio vs. Castro, Héctor Agustín s/ daños y perjuicios, sent. Nro. 795 del 06/08/2015; Porcel Fanny Elizabeth vs. La Luguenze S.R.L. s/ Despido, sent. Nro. 1267 del 17/12/2014; Gregoire, Mabel del Valle vs. Acosta Silvia María s/ Cobro de pesos, sent. Nro. 1277 del 22/12/2014; Zurita Graciela Norma vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos, sent. Nro. 324 del 15/04/2015; entre otras). Los cálculos efectuados arrojan la suma de $1.214.570,59.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales y lo dispuesto en los arts. 14, 15, 38,39, 42 y ccdtes. de la ley n° 5480 con los topes establecidos en la ley n° 24432, se regulan los siguientes honorarios:

Por la parte actora se apersonó la Dra. María Soledad Barrionuevo, quien asistió a audiencia de conciliación y a la testimonial. Presentó alegatos.

Estimo adecuado regularle el 13% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter durante todo el proceso principal, lo que arroja la suma de $244.735,97. Sin embargo, en virtud de lo establecido por el art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, el monto es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita más el porcentaje establecido en mérito al doble carácter (según Resolución del Honorable Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán del 20/08/25), por lo que corresponde regular sus honorarios profesionales en la suma de **$868.000**.

Por la resolución del 20/12/24 dictada en Incidente n° 1: **$20.708,43** (11% -art. 38 LH- x 10% -art. 59 LH) + 55%).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR LA DEMANDA promovida por la sra. EDITH GLADYS SORIA, DNI n° 14.135.146, domiciliada en calle San Juan n° 4474 de esta ciudad en contra de JUAN EDUARDO BELICARI, DNI n° 13.287.629, domiciliado en barrio El Portal 144Viviendas, manzana F, casa 22 de la localidad de San Pablo, de esta provincia. En consecuencia, se lo condena al pago total de **$2.172.039,74 (Pesos dos millones ciento setenta y dos mil treinta y nueve con 74/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC/proporcional, diferencias salariales y art. 50 del estatuto regulado por la Ley n° 26844, conforme lo tratado.

II. COSTAS: a la parte demandada.

III. HONORARIOS: Dra. María Soledad Barrionuevo: $868.000 por el proceso principal. Por la resolución del 20/12/24: $20.708,43, según lo valorado.

IV. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 del CPL).

V. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

VI. REMITIR copia de la presente acta a la Administración Federal de Ingresos Públicos (arts. 44 y 46 de la Ley N° 25345 y Resolución General de AFIP N° 3739/15).

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 17/10/2025

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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