Expediente: **2649/23**
Carátula: **JUAREZ KAREN DEL VALLE C/ BAZAN, MARGARITA DEL VALLE, CARRIZO LUIS AUGUSTO Y CARRIZO JOSE MARIA EN EL CARÁCTER DE HEREDEROS DEL SR. JULIO CÉSAR CARRIZO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **23/10/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27204334248 - JUAREZ, Karen Del Valle-ACTOR
90000000000 - SUPER QUEMAS, -DEMANDADO
90000000000 - CARRIZO, JULIO CESAR-DEMANDADO
20119008299 - BAZÁN, MARGARITA DEL VALLE-HEREDERO DEL DEMANDADO
20119008299 - CARRIZO, JOSE MARIA-HEREDERO DEL DEMANDADO
20119008299 - CARRIZO, LUIS AUGUSTO-HEREDERO DEL DEMANDADO
27204334248 - ALCORTA, MYRIAM LUCRECIA-POR DERECHO PROPIO
20119008299 - SINGH, LUIS ALBERTO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

ACTUACIONES N°: 2649/23

H105015359558

JUICIO: JUAREZ KAREN DEL VALLE c/ BAZAN, MARGARITA DEL VALLE, CARRIZO LUIS AUGUSTO Y CARRIZO JOSE MARIA EN EL CARÁCTER DE HEREDEROS DEL SR. JULIO CÉSAR CARRIZO s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 2649/23

San Miguel de Tucumán, 22 de octubre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "JUAREZ KAREN DEL VALLE c/ BAZAN, MARGARITA DEL VALLE, CARRIZO LUIS AUGUSTO Y CARRIZO JOSE MARIA EN EL CARÁCTER DE HEREDEROS DEL SR. JULIO CÉSAR CARRIZO 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 29/10/23 la letrada Myriam Lucrecia Alcorta se apersonó en representación de la sra. KAREN DEL VALLE JUÁREZ, DNI n° 43.567.315, domiciliada en calle Guillermina L. de Guzmán n° 217, Barrio Alberdi, ciudad Banda del Río Salí, Tucumán y demás constancias que obran en poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de “SUPER QUE MÁS” ubicado en calle Manuel Estoquín 103 de Banda de Río Salí por la suma de $3.699.365,40 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, SAC/integración mes de despido, primer SAC/2020, vacaciones, arts. 1 y 2 de la Ley n° 25323, diferencias salariales y DNU 34/2019.

Dijo que el 04/09/18 comenzó a desempeñarse -sin registración o “en negro”- en “SUPER QUE MÁS” (Sucesorio Carrizo Julio César), CUIT 20-07628726-1, explotada comercialmente por los sres. JOSÉ CARRIZO y LUIS CARRIZO. Indicó que casi siempre recibió órdenes del sr. José Carrizo, que llevó a cabo tareas de reposición de mercaderías, en la fiambrería, en el sector perfumería, en la panadería, de limpieza del local y que le correspondió la categoría de “Vendedor B” del CCT 130/75.

Puntualizó que se desempeñó de lunes a sábado de 8 a 13 h y de 17 a 21.30 h y los domingos de 8 a 13 h, que percibió una remuneración mensual bruta *en negro* de $14.500que al momento del distracto debió ser de $43.485,16 (compuesto de $37.845,16 de básico, $4.000 por incremento salario solidario decreto 14/2002 y$1.000 adicionales por acuerdo salarial febrero 2020).

La sra. Juárez indicó que a principios de año 2020 comenzó a solicitar correcta registración a José Carrizo, lo que no sólo no aconteció y que la situación se agravó cuando el 16/03/20 se decretó el comienzo de la pandemia y varios locales comerciales -entre ellos el Súper- cerraron sus puertas. Afirmó que tanto la prestación de servicios como la afluencia del público al local fue irregular y que se contactó vía WhatsApp para saber cuándo regresaría. Aseveró que cuando tomó conocimiento de que se contrató nuevo personal, en tres ocasiones (25/05/20, 27/05/20 y 03/06/20) se apersonó y el sr. José Carrizo le impidió el ingreso y le solicitó que se retirara, efectuando denuncias policiales.

Declaró que en respuesta a su TCL de fecha 05/06/20 -de intimación de aclaración de su situación laboral bajo apercibimiento de despido indirecto- por CD del 16/06/20 el empleador Luis Augusto Carrizo le negó prácticamente todos los tópicos reclamados reconociendo solamente un breve desempeño a fines de 2019, por lo cual mediante TCL del 25/06/20 se consideró injuriada y despedida.

Finalmente, destacó un intento infructuoso de arribar a una solución pacífica ante y practicó planilla de rubros.

A través de escrito del 06/11/23 la Dra. Alcorta adjuntó declaratoria de herederos de fecha 16/05/19 recaída en el juicio “Carrizo Julio César s/ Sucesión”, fallecido el 24/01/2019: Margarita del Valle Bazán, DNI 6.505.087 (cónyuge), José María Carrizo, DNI 22.665.103 (hijo) y Luis Augusto Carrizo, DNI 25.719.328 (hijo). Por decreto del 28/11/23 se apersonó a la letrada Alcorta, se ordenó el traslado de demanda a Margarita del Valle Bazán, Luis Augusto Carrizo y José María Carrizo en su carácter de herederos del sr. Julio César Carrizo y se ordenó corregir la carátula de autos colocando la parte accionada conforme las personas contra quienes fue dirigida a la presente demanda.

Corrido el traslado de demanda, por escrito del 08/02/24, el letrado Luis Alberto Singh la contestó como apoderado de MARGARITA DEL VALLE BAZÁN DNI 6.505.087, LUIS AUGUSTO CARRIZO, DNI 27.700 19.328 y JOSE MARIA CARRIZO, DNI 22.665.103, domiciliados en av. San Martín esquina pasaje Manuel Estoquín 220 ciudad Banda del Río Salí, Tucumán.

En primer lugar, planteó la prescripción de las acciones que hubieran superado el plazo establecido por los arts. 256 y 257 de la LCT. Luego refutó de manera genérica los hechos invocados en la demanda para luego proporcionar su versión.

Detalló que SUPER QUE MÁS (en adelante Súper) no posee gran envergadura, sino que es un negocio de barrio generalmente atendido por sus dueños, familiares y algún colaborador. Admitió que se desempeñó entre el 20/12/2019 y el 17/03/2020 en tareas de maestranza -en razón de que no poseía experiencia- de lunes a sábado de 9 a 13 h y de 17.30 a 21.30 h. Por último, impugnó la planilla liquidatoria.

Por escrito del 19/02/24 la parte actora contestó el planteo de prescripción.

El 10/05/24 se celebró la audiencia de conciliación, a la que asistieron la actora, los demandados Luis y José Carrizo y sus letrados apoderados. Surge de su contenido que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que se proveyeron las pruebas oportunamente ofrecidas.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 26/08/24 Secretaría actuaria se expidió a tenor del art. 101 del CPL y precisó: Parte actora: ofreció 04 cuadernos, a saber: A1) Documental: Producida.A2) Informativa: Producida.1- Correo Argentino: informe de fecha 04/06/242 - AFIP: informe de fecha 29/05/243 - Secretaria del Estado del Trabajo: informe de fecha 03/06/24 A3) Testimonial: producida. A4) Exhibición de Documentación: producida (apercibimiento del art. 61 del CPL). Parte demandada: ofreció 03 cuadernos, a saber: D1) Documental: producida. D2) Confesional: producida D3) Informativa: parcialmente producida.

Por nota del 09/09/24 se asentó que ambas partes presentaron alegatos y por proveído de igual fecha se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. Las cuestiones no discutidas o expresamente admitidas por las partes y, por ende, exentas de prueba son: 1) Existió una relación laboral entre las partes. 2) Remuneración percibida de $14.500 por semana.

II. Los extremos controvertidos y de justificación necesaria sobre los que deberé expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC, de aplicación supletoria) son: 1) Prescripción de la acción. 2) Tipo o naturaleza del contrato de trabajo. Extremos laborales: fecha de ingreso; tareas y categoría; jornada. 4) Causa y justificación del despido. 5) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 6) Legitimación pasiva. 7) Intereses. Costas. Honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Prescripción de la acción.

1. La parte demandada planteó la prescripción de las acciones que hubieran superado el plazo establecido por los arts. 256 y 257 de la LCT. Al respecto refutó que el distracto se hubiera producido el 25/06/20, toda vez que la actora reconoció que el último día que trabajó fue el 18/03/20. De esta forma destacó que resultó intempestiva la denuncia administrativa del 15/12/21 pues ya había transcurrido un año y seis meses de su supuesto distracto y que entre la extinción y la interposición de la demanda transcurrió el plazo de prescripción.

2. Es dable destacar que la excepción de prescripción se interpone para repeler una acción por el solo hecho de que quien la entabla ha dejado de intentarla durante un lapso o de ejercer el derecho al cual ella se refiere; es de las llamadas perentorias, ya que se refiere al fondo del asunto y se decide en la sentencia definitiva. Su fundamento radica en razones de seguridad, orden y paz social que le interesan al derecho, resultando eficaz para liquidar situaciones inestables al impedir que puedan ser materia de revisión después de pasado cierto tiempo, de tal manera se da certeza a los derechos.

En materia laboral, la cuestión se encuentra regulada en la LCT que establece que los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular (art. 256), 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). En virtud de la aludida remisión, el plazo de prescripción puede interrumpirse por reconocimiento que el deudor efectúa del derecho de aquél contra quien prescribe y por petición del titular de derecho ante autoridad judicial (arts. 3986 y 3989 del Código Civil, Ley 340 y arts. 2545 y 2546 del Código Civil y Comercial de la Nación).

Entonces, se sostiene que el efecto interruptivo de la demanda judicial se configura incuestionablemente con la sola interposición de la misma, sin que resulte necesaria la notificación a la parte contraria, ya que la norma legal no exige ese requisito.

Asimismo, puede operar la suspensión por el término de seis meses por interpelación fehaciente del titular. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia ha dicho que "La intimación de pago por conceptos adeudados cursada telegráficamente, es idónea para configurar la suspensión de la prescripción liberatoria del 2° párrafo del art. 3986" (hoy art. 2541 del Cód. Civ. y Comercial) (CSJTuc., sentencia N° 522, 07/6/2.000, Quiroga Rodríguez Nemecio vs. Radac S.A. s/cobro de australes).

Es trascendental subrayar que el plazo se computa desde que el crédito existe y puede ser exigido (art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación -ex art. 3956 del Código Civil, Ley n° 340).

Adhiero al criterio que en este sentido plasmó la Cámara del Trabajo en la causa "Villa Miguel Ángel vs. Escudero de Nader Mirta Patricia y otros s/ cobro de pesos" (sent. n° 199 del 30/09/2022): "*Conforme lo dispone el art. 256 LCT, 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 6 meses; ello, sin perjuicio de las restantes causales de interrupción y suspensión previstas en el Código Civil (cfr. art. 257 LCT). El instituto de la prescripción se funda en el orden público y se justifica porque da estabilidad y firmeza a los negocios; se trata de un instrumento cuya ratio legis se encuentra precisamente en otorgar seguridad jurídica; de allí que, en materia de prescripción, rige el principio de interpretación restrictiva, pues siempre se debe estar por la conservación de los actos y negocios jurídicos. Aún en caso de duda, debe preferirse la solución que conduzca a la conservación de la acción, a la subsistencia del derecho. Por derivación lógica de ello, se colige que los actos interruptivos y/o suspensivos de la prescripción deben ser interpretados con criterio amplio. Este principio rige con mayor razón en materia laboral dado el carácter tuitivo del derecho del trabajo (art. 9 LCT). Así, el art. 256 LCT uniformó el régimen de la prescripción en la materia estableciendo un plazo único y general para todos los créditos laborales. Ahora bien, ese plazo de prescripción puede ser "suspendido" o "interrumpido". En cada caso las consecuencias son diferentes: a) en la interrupción, deja sin efecto el lapso de tiempo transcurrido hasta ese momento; b) en tanto, operada la suspensión del plazo de prescripción, se impide que continúe corriendo, pero no borra el tiempo ya transcurrido..."*

3. Luego de analizadas las constancias de la causa y la normativa aplicable, estoy en condiciones de asegurar que la acción no se encuentra prescripta. Aun cuando existe controversia con respecto a la fecha de extinción del vínculo -17/03/20 o 25/06/2020- y aun cuando se tomara la de marzo, entre la exigibilidad del crédito que se derivaría de aquella (computado a su extinción) hasta la interposición de la demanda (incluyendo las actuaciones interruptivas) no transcurrieron más de dos años, conforme explicaré a continuación.

Si la relación hubiera finalizado el 17/03/2020 el crédito de ella derivado se haría exigible **a partir del 24/03/2020** (conf. art. 128 y 149 de la LCT).

Ahora bien, en razón de que la sra. Juárez inició un reclamo administrativo ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia (SET), el plazo de prescripción **se interrumpió** durante el transcurso de este trámite administrativo (conf. art. 257 LCT). En otras palabras, de haber durado más de seis meses, éste sería el plazo máximo de interrupción, pero según las actuaciones de aquel trámite administrativo agregadas en la causa surge que la primera presentación fue en fecha 15/12/2021 y la última -no hay prueba de su finalización o resolución- el 22/03/2022, o sea, se interrumpió el plazo de prescripción por tres meses y, a su finalización, comenzó a computarse un nuevo plazo de prescripción de la acción.

En virtud de ello, se mantiene como comienzo del cómputo de la prescripción a la fecha en que finalizó el trámite ante SET, esto es, el **22/03/2022**.En definitiva, entre ésta última fecha y aquella de interposición de la demanda (**29/10/2023**), no se superó el plazo de dos años de prescripción de la

acción entablada.

No obstante, al tratar la procedencia de las “diferencias salariales” reclamadas volveré a examinar si este instituto de la prescripción alcanzó algún período, en razón de que el inicio del plazo del cómputo de esta pretensión es distinto al de la extinción del vínculo, recientemente analizado.

SEGUNDA CUESTIÓN: Tipo o naturaleza del contrato de trabajo. Extremos laborales: fecha de ingreso; tareas y categoría; jornada.

I.1. Mientras la parte accionante invocó que se desempeñó bajo relación de subordinación del Súper de manera ininterrumpida entre el 04/09/2018 y el 25/06/20, la accionada afirmó que sólo lo hizo entre fines de 2019 y marzo de 2020. Aseveró que es un simple “súper de barrio” atendido por sus propios dueños, familiares y alguno que otro colaborador y que desde fines de 2019 la actora ayudó con el pico de demanda que existe en esas fechas de fines de año percibiendo su salario de manera semanal y según los valores de ley. Aclaró que la Sra. Juárez no se desempeñó ni siquiera tres meses, que no existió una relación laboral plena que justifique su ingreso laboral, pues no cumplió los tres meses de prueba.

En suma, infiero que mientras la sra. Juárez invoca una vinculación mediante un **contrato por tiempo indeterminado** en los términos del art. 90 LCT, la demandada reclama un **contrato eventual**, en el que la actividad del trabajador se ejerce para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por el empleador en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato (art. 99 LCT).

2. Se desprende del principio general que las contrataciones laborales se presumen por tiempo indeterminado, entendiéndose que el contrato dura hasta que el trabajador accede al beneficio jubilatorio en función de la edad y tiempo de servicio (cf. art. 91 de la LCT). Esta regla general parte de una premisa: a necesidades permanentes de las empresas corresponden contratos permanentes, y como excepción a ello, solo a necesidades eventuales corresponden contratos eventuales.

Ante este tipo de necesidades eventuales la LCT regula dos tipos de contratación: a) el contrato de trabajo a plazo fijo (cf. art. 93 de la LCT) y, b) el contrato de trabajo eventual, cuando no puede preverse un plazo cierto de finalización del contrato dado que la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento (cf. art. 99 de la LCT).

Así, “*El contrato de trabajo eventual tiene como objeto cubrir puestos de trabajo en circunstancias excepcionales y transitorias, y constituye una excepción al principio general de la indeterminación del plazo. Este puede celebrarse: a) para la realización de una obra determinada relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos de antemano y ajenos al giro de la empresa; b) para atender un aumento circunstancial de la demanda (pico de trabajo) que responde a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa -tareas propias del giro normal-; y c) para cubrir una ausencia temporaria de personal (enfermedad, vacaciones, etc). Asimismo, de los Arts. 69 y 72 de la Ley Nacional de Empleo, surgen expresas las causales que justifican la contratación por la modalidad de trabajo eventual: que* ***el contrato debe realizarse por escrito y que en casos de demanda extraordinaria la causa debe expresarse allí, es decir en el mismo deben constar con precisión y claridad las causas que justifiquen tal contratación excepcional***” (Cámara del Trabajo “Fasolo Favio Andrés vs. Servicios Empresarios Diplomat SRL s/ cobro de pesos”- sent. n° 58 del 10/03/2017).

3. Corresponde examinar la causa a fin de decidir.

En cuadernillo de prueba informativa CPA2 se requirió que AFIP informe si la actora se encontró registrada como empleada del Súper Qué Más CUIT 20-07628726-1desde mediados de diciembre de 2019 hasta marzo del2020, debiéndose haber registrado como contrato a prueba en AFIP. Ademásindique fechas de inicio y cesemodalidad de contrato, tipo de servicio en el que estaba registrada la actora, categoría y puesto. El informe de esta entidad resultó negativo.

También en CPA4 -pese a que se notificó fehacientemente- la demandada no exhibió el libro único de remuneraciones desde el inicio de la relación laboral, ni registros contables, ni los recibos de haberes, así como tampoco el contrato de trabajo suscripto por las partes del inicio de actividades.

A su vez, en CPD3, ANSES informó que no existen liquidaciones efectuadas por éste organismo en el período 09/2018 a 03/2020. Asimismo, se remitió la historia laboral donde no se registran aportes de la sra. Juárez Karen del Valle.

Al mismo tiempo, la prueba testimonial producida por la actora en CPA3 resultó determinante.

Rosario Pauletti recalcó que la actora fue su vecina y que los sres. Carrizo son los dueños del Súper Que más, muy conocido en esa zona de La Banda y Lastenia por ser el único donde se conseguía variada mercadería. Puntualizó que el local fue atendido primero por el padre y luego por sus hijos, mientras que la sra. Bazán iba poco. Señaló que trabajó en el Policlínico ubicado a dos o tres cuadras del comercio y que conoció que la actora trabajó desde mediados de 2018 (julio/agosto) porque en esa fecha cumple años su hijo, hasta la pandemia. Aclaró que en dicho período el súper modificó sus horarios de atención y que cuando reabrió normalmente, no sólo la sra. Juárez sino varios empleados más, no formaban parte de su plantel. Detalló que todos los días hasta el domingo al mediodía la vio trabajando en caja, fiambrería, panadería, como repositora y en limpieza.

La sra. Ana Ponce dijo que trabajó en un local de comidas ubicado frente al súper y que era clienta. Manifestó que comenzó sus labores antes que la actora por lo que presenció su ingreso al súper entre julio o agosto de 2018, aclarando que fue antes de las fiestas de fin de año. Narró que durante la pandemia el comercio cambió sus horarios y que cuando abrió con normalidad la actora ya no trabajaba, así como tampoco varios de los empleados anteriores, pues había unos nuevos. Aseguró que la vio en el sector perfumería, panadería, fiambrería y limpieza de lunes a domingo en horario comercial, explicando que el domingo era de 8 a 13 h. La testigo agregó que aunque el negocio en el que se desempeñó cerraba sus puertas al público a las 15 h, se quedaba trabajando varias horas más preparando pedidos de comida por lo que conoció los horarios de salida de la reclamante.

Silvia Aguilar manifestó que conoció a los sres. Carrizo (padre e hijos) pero no a la esposa de aquel. Expresó que supo que la actora ingresó a trabajar en octubre de 2018 pues en esa fecha compró los combos de hamburguesas para celebrar el cumple años de su nieto. Mencionó que la vio trabajando en el sector fiambrería y perfumería durante las mañanas y las tardes y domingo al mediodía. Señaló que desde hace 15 años asiste al súper y que luego de la pandemia dejó de verla a ella y a otros dependientes y que se encontró con empleados nuevos. La deponente precisó que como empleada doméstica trabajó de 14 a 18 h y que día de por medio su marido la acompañaba a hacer las compras.

4. La parte contraria tachó a la primera testigo por su imparcialidad ya que su condición de vecina denota una relación de amistad. Dijo que también la segunda deponente fue imparcial y que no supo explicar cómo conoció la fecha de ingreso ni los horarios de la sra. Juárez. Impugnó a la tercera testigo por no puntualizar los horarios de trabajo de la actora.

Corresponde rechazar las impugnaciones por falta de respaldo. En primer lugar, aun cuando la situación de vecindad entre la sra. Pauletti y la actora pudiera asimilarse a una relación de amistad,

no resulta causal que enerve el carácter de la declaración y así lo decidió la Cámara del Trabajo en la causa “Rivadeneyra Sandra Vanesa vs. Casas Vitorina del Carmen s/ despido” (sent. N° 15 del 05/03/2020), al resolver: “*tal vínculo es insuficiente por sí mismo para descartar sin más el testimonio analizado como medio de prueba. En este sentido, jurisprudencia de la SCJT señala que "la circunstancia de que un testigo sea amigo de una de las partes, no resulta causal de invalidez de su testimonio y que su declaración cobra relevancia cuando se trata de un testigo necesario por su intervención personal y directa en la situación que originó el pleito, pues permite el efectivo conocimiento de los hechos. (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala C, 22/05/2003, Conte, Haydee c. Coto C.I.C.S.A., JA 09/07/2003, 36 - RCyS 2003-IV, 64; cit. en La Ley online*)". También la Excma. CSJT, en sent. n° 282 del 23/04/2007 "Arias Rodolfo Daniel vs. Calcagno Abel Hugo s/Cobro de Pesos".

Por otro lado, la sra. Ponce fue clara al explicar trabajó en un local de comidas ubicado frente al comercio, que en diciembre de 2017 comenzó como reemplazante para luego, en 2018, pasar a ser empleada permanente. Precisó que trabajó fuera del horario de apertura al público pues preparaba pedidos de comidas hasta la noche. Estimo que no es fácil olvidar el momento en que uno empleado es nombrado de manera permanente en un local, después de un desempeño irregular por lo que valoro certera su afirmación de que vio el comienzo laboral de la accionante a mitad de año del 2018. Al mismo tiempo, resulta esperable que una empleada de un local de venta de comidas trabaje hasta tarde que el cierre al público (15 hs) pues puede presumirse que preparan comida para los pedidos de cena o para el día siguiente.

Por último, la sra. Aguilar no dejó dudas de que trabajó en el horario de la siesta (14 a 18 h) por lo que perfectamente pudo acudir al súper y presenciar la prestación se servicios de la denunciante durante la mañana y la tarde. Además, la frecuencia con la que asistía al negocio (cada dos días) le permitió profundizar las características de su desempeño.

Finalmente, no dudo de la imparcialidad de los dichos de la sra. Aguilar quien, por haber trabajado en el horario de la siesta, pudo concurrir al súper durante la mañana y/o la tarde.

Estimo que las deponentes dieron debida razón de sus dichos, que éstos fueron consistentes y no adolecieron de contradicciones. Precisaron ubicaciones, días y horarios que me permiten corroborar las circunstancias laborales señaladas por la accionante en su escrito de demanda.

4. En suma, debido a que no se adjuntó a la *litis* instrumento alguno que acredite la contratación eventual además de no encontrarse configurado ninguno de los supuestos apuntados, tal como ya se analizó, no se demostró la existencia de un contrato de trabajo eventual. Reafirma esta interpretación la falta de cumplimiento con la exhibición de documentación intimada oportunamente, en especial, del contrato de trabajo.

Entonces, pese a invocar la accionada el cumplimiento de trabajos "*esporádicos*" o "*eventuales*", “*ante un exceso de demanda*”, “*ventas pico*”, no cabe dudas de la verosimilitud del reclamo de la trabajadora y que debe arribarse a la conclusión de la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre los litigantes, por tiempo indeterminado propiamente dicho en los términos del art. 90 de la LCT.

De este modo, resultó ilegítima la mención de la demandada de que fue una trabajadora vinculada mediante contrato eventual, así como que no resultara necesaria su registración laboral por su corto desempeño. Así lo declaro.

II. Extremos de la relación laboral.

Fecha de ingreso. Jornada. Tareas y categorías:

1. La reclamante dijo que ingresó el 04/09/2018, que por cumplir tareas de repositora, en panadería, fiambrería, perfumería y limpieza, le correspondió la categoría de “vendedor B” del CCT 130/75 y

que se desempeñó de lunes a sábados de 8 a 13 h y de 17 a 21.30 h y domingos de 8 a 13 h.

La parte contraria rebatió y sostuvo que ingresó el 20/12/2019 a cumplir tareas de “maestranza” de lunes a sábados de 9 a 13 h y de 17.30 a 21.30 h.

Puedo aseverar que la prueba testimonial examinada en el apartado antecedente acredita de manera indiscutible los extremos laborales denunciados por la sra. Juárez.

2.Respecto de la fecha de ingreso, advierto que los testimonios fueron reveladores y me convencieron de que la sra. Juárez ingresó en le fecha por ella invocada: 04/09/2018.

Todas las deponentes señalaron una situación específica y de su vida personal que les permitió ubicar una fecha de ingreso cercana a la declarada por la accionante. Así, la sra. Pauletti dijo que a mediados de julio de 2018 cumplió años su hijo; la sra. Ponce, que en dicha época estaba trabajando de manera permanente en un trabajo en el que antes era transitoria; mientras la sra. Aguilar quien dijo que en octubre cuando cumple años su nieto vio a la sra. Juárez cuando asistió al súper a comprar hamburguesas para el festejo.

Estimo que las declaraciones resultaron categóricas, de gran eficacia probatoria y enorme trascendencia convictiva pues, en sus caracteres de clientes regulares del súper, protagonizaron directamente los hechos relatados y lograron conectarla versión expuesta por la reclamante en su escrito introductorio con la realidad. Sus narraciones fueron fundadas, verosímiles e idóneas 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, o de una porción de ella- se deba decidir solamente en base a las declaraciones de los testigos, las mismas deben ser “*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).

Es claro que la falta de precisión al exponer la fecha exacta de ingreso responde al largo tiempo transcurrido entre aquella y la de la declaración testimonial, que tuvo lugar el 02/07/2024. Pero aun así no puedo soslayar que todas las deponentes situaron esa circunstancia en fecha cercanas a la denunciada por la actora -julio-agosto (sra. Pauletti y Ponce); octubre (sra. Aguilar)-, y que finalmente resultó acreditada: 04/09/2018.

3. Con relación a la jornada vale tener en cuenta que legalmente la completa se presume. La Ley de jornada de trabajo prescribe que su duración no podrá exceder de 8 h diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1). La LCT dispone que su extensión es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario (art. 196).

Jurisprudencial y doctrinariamente es admitido que está a cargo de las partes la prueba de una jornada reducida o extraordinaria. Así, el art. 198 de la LCT sujeta “la reducción de la jornada máxima legal” a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla (Ojeda, Raúl Horacio; “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada”, 2da. Ed. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2011, Tomo II, página 71). Por otro lado, el art. 201 de igual cuerpo legal contiene reglas sobre ´horas extras´ de labor, postulando que el empleador debe abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias -medie o no autorización del organismo administrativo competente- un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 h, domingo y feriados.

También debo subrayar que todas las jornadas de trabajo -cualquiera sea su tipo- poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado, por lo que el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales topes. La posibilidad de trabajar por encima de los límites legales, en principio, sólo se podría admitir frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

Asimismo, incumbe al actor la carga de demostrar el cumplimiento de una jornada superior a la convencional o legal, la que -según la doctrina legal sentada por nuestra Suprema Corte de Justicia local (Sala Laboral y Cont. Adm., sent. n° 975 del 14/12/11, "López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/despido ordinario)- deberá ser fehaciente y positiva.

Los testimonios corroboraron la jornada denunciada por la accionante. Por esta razón, en mérito de la plataforma normativa y jurisprudencial reseñada, concluyo que superó la normal de 48 h semanales y cumplió horas extras de labor.

En efecto, fue una trabajadora de jornada completa que además cumplió 4 ½ h semanales al 50% (hasta sábado a las 13 h) y 9 ½ h semanales al 100% (sábados después de las 13 y domingos). Así lo declaro.

4. También la prueba testimonial sirve para tener por ciertas las tareas denunciadas por la actora (repositora, limpieza, atendió en perfumería, fiambrería, panadería y fiambrería), al mismo tiempo que no existe prueba alguna que las refute y acredite la descripta por la contraria (maestranza).

En su mérito, debió ser encuadrada bajo la categoría de "Vendedores B; promotores" del CCT 130/75. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: causa y justificación del despido.

1. Con relación a la última etapa de vinculación, la accionante puntualizó que, a principios del año 2020, le solicitó verbalmente al empleador José Carrizo que la registre conforme a ley, que ello no ocurrió y que la situación se agravó pues en marzo de ese año se dictó el DNU que dispuso el aislamiento preventivo obligatorio que provocó el cierre del súper.

Expuso que se mantuvo en contacto con sus empleadores a fin de concertar la fecha de regreso y que ante su mensaje del 25/03/20, el empleador Luis Carrizo le permitió el regreso pero en horarios más reducidos. Señaló que el negocio se activó lentamente y que en la segunda semana del mes de mayo le solicitaron que no concurriera más hasta nuevo aviso, pues la empresa no podía afrontar más gastos.

Fue así que el 25/05/20 -encontrándose el comercio abierto al público y operando normalmente- se presentó y que el sr. José Carrizo le impidió el ingreso y le solicitó que se retirara, situación que se repitió el 27/05/20, el 28/05/20 y el 03/06/20, por lo que remitió telegrama laboral solicitando la aclaración de su situación laboral y la correcta registración de acuerdo a los extremos allí expuestos en detalle. Fue así que por CD del 16/06/20 uno de sus empleadores Luis Augusto Carrizo rechazó aquella epístola desconociendo la mayoría de las condiciones laborales denunciadas y que hubiera continuidad laboral y prestación de servicios en horarios fijos, reconociendo solamente su desempeño por el breve periodo de prueba en la temporada de fin de año 2019. En su mérito, el 25/06/20 la sra. Juárez remitió TCL comunicando su despido indirecto.

Vale recalcar que el informe del Correo oficial remitido en CPA2 constató la autenticidad y recepción de todas las misivas

La parte contraria dijo que la vinculación de empleo concluyó el 17/03/20 pues ese día la accionante dejó de asistir al comercio.

2. Es significativo mencionar que la denuncia del contrato de trabajo es el acto jurídico unilateral y recepticio por el cual uno de los contratantes pone fin a la relación y que resultan pertinentes las normas de la LCT, como su art. 242 que dispone que una de las partes podrá hacerlo en caso de que la otra incumpla las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta su prosecución. Así, la denuncia fundada en justa causa requiere de un agravio que se componga de elementos objetivos y subjetivos, lo que debe motivar una respuesta oportuna y proporcionada de la parte perjudicada. Es decir, nuestro sistema legal requiere que efectivamente se reúnan los componentes de la injuria y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad), lo que dependerá de la libre y prudente apreciación judicial, con el límite de la sana crítica.

A su vez, es relativa toda calificación que las partes hagan del conflicto, porque siempre será el juez quien calificará los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede serlo en un caso y en otro no. En síntesis, la auto calificación de la ofensa no será determinante frente al claro precepto de la norma recientemente invocada y habrá despido -directo o indirecto- por justa causa, cuando el juez concluya que la parte ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente al incumplimiento contractual ofensivo.

También resulta relevante el art. 243 que estipula que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundan; y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las comunicaciones antes referidas. Se recalca que esta norma consagra la regla de que el despido, como acto jurídico, es de carácter formal cuando se lo pretende fundado en justa causa.

La imputación causal a la otra parte ha de ser simultánea a la comunicación del despido. En este caso, la carga de probar recayó sobre la actora, de acuerdo al principio consagrado en el art. 322 del CPCC supletorio y doctrina judicial de la CSJT en autos “Cardozo Juan Carlos vs. El Faldeo S.RL. s/ cobro de pesos” (sentencia N° 828 de fecha 27/06/2017). Con lo cual, tenía que acreditar la concurrencia de los incumplimientos atribuidos a la empresa y que los mismos asumieron la magnitud suficiente para justificar el apartamiento del principio de conservación del contrato de trabajo consagrado por el art. 10 LCT. Sin perjuicio de que, luego de acreditada aquella primera premisa, es este juzgador quien evaluará la situación denunciada y decidirá la justicia del desenlace.

3. Estoy en condiciones de aseverar que se acreditó la mecánica de despido puntualizada por la sra. Juárez, así como las causales que la respaldaron, en el sentido de que existió una intimación fehaciente de correcta registración laboral, una negativa expresa de la emplazada y el consecuente despido indirecto.

Conforme lo resuelto en los acápites anteriores, se acreditó la deficiente registración laboral de la actora, en lo que respecta a su fecha de ingreso, categoría y jornada lo que impactó negativamente en el disfrute de sus derechos laborales. Así, se vio impedida de percibir salarios justos durante la época que expresamente repudió la accionada (entre el 04/09/2018 y el 20/12/2019 y entre el 17/03/20 al 25/06/2020); no cobró por la jornada extraordinaria que desplegó a lo largo de la vinculación, así como tampoco los salarios que por ley le correspondieron de acuerdo a su categoría laboral.

Ello, sumado al desconocimiento injustificado de las condiciones que finalmente prosperaron, impactó grave y negativamente sobre un elemento esencial del contrato de trabajo, como es la remuneración, al incidir de manera directa sobre los adicionales previstos, los créditos salariales e incluso el acceso a los beneficios previsionales una vez cumplida su edad jubilatoria.

Estas consecuencias revisten gravedad por constituir un proceder contrario al deber de buena fe contractual (art. 63 LCT), cuya gravedad autoriza justificadamente a la actora a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), en los en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, lo cual torna procedente el pago de las indemnizaciones reclamadas. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Legitimación pasiva.

Aun cuando ello no fue así denunciado expresamente, surge de la causa que el sr. Julio César Carrizo (fallecido el 24/01/2019 según consta en la declaratoria de herederos señalada en las "resultas" del caso) fue quien detentó originariamente la titularidad del establecimiento conocido como "Súper Que más" -en ocasiones acompañado por su esposa y codemandada sra. Bazán- y que a su muerte su explotación fue administrada por sus hijos Luis Augusto Carrizo y José María Carrizo.

Las testigos Pauletti, Ponce y Aguilar coincidieron en señalar que el causante atendió el negocio hasta su fallecimiento y que continuaron sus hijos; en tanto sólo las sras. Pauletti y Ponce aseveraron que su esposa Margarita Bazán lo ayudó en ocasiones.

Esto me permite inferir que la vinculación de empleo inició bajo la dependencia directa del sr. Julio César Carrizo y que luego los continuadores de la empresa y empleadores dela sra. Juárez fueron su viuda (Bazán) y sus hijos Luis Augusto y José María Carrizo. En esta inteligencia, si bien no es posible delimitar las tareas o funciones que cada uno de ellos habría tenido en la empresa, estimo razonable presumir que se comportaron como dueños.

En efecto, es claro que entre el 04/09/2018 y el 24/01/2019 la actora se desempeñó bajo dependencia del ahora causante, quien resultaría responsable de las deudas generadas en dicho lapso a causa de la vinculación de empleo; y que entre esa fecha y el 25/06/2020 estuvo bajo las órdenes de sus hijos Luis Augusto Carrizo y José María Carrizo y su cónyuge supérstite sra. Margarita Bazán, quienes asumirán los créditos ocasionadas por la relación de trabajo durante el lapso que ocupó su padre, debido a su carácter de sucesores tanto de los créditos como de las deudas del causante; mientras que desde allí hasta el final de aquella responderán a título personal, todo lo cual dependerá de los conceptos que la actora haya reclamado, lo que se analizará a continuación.

En suma, luego de fallecido el sr. Carrizo (P) se produjo una transferencia *mortis causa* de establecimiento en los términos del art. 228 LCT que permitió que la titularidad del súper Que más pasara a ser titularidad de los tres demandados, sin que existan pruebas que desvirtúen esa tradición hereditaria y por extinción del matrimonio. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos 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, preaviso, integración mes despido: se admiten estos rubros atentos a lo tratado en la tercera cuestión (arts. 245, 246, 232 y 233 LCT).

SAC sobre preaviso: es procedente este rubro de acuerdo a lo resuelto con por la CSJT en la causa "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. n° 107 del 07/03/12).

SAC s/ integración mes de despido: procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo "Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA" (sentencia 835 del 17/10/2013).

Primer SAC/2020: procede el rubro al no estar acreditado su pago

Vacaciones proporcionales: La actora tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

Diferencias salariales:

1. La actora reclamó diferencias salariales por el período setiembre/2018 a junio/2020. Conforme se anticipó, corresponde establecer si el instituto de prescripción alcanzó la pretensión, de acuerdo a lo reclamado por la parte accionada en su responde.

2. Teniendo en cuenta el marco teórico desarrollado en la "primera cuestión" al tratar la prescripción de la acción en general, estimo trascendental subrayar que el plazo se computa desde que el crédito existe y puede ser exigido (art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación-ex art. 3956 del Código Civil, Ley n° 340). En este sentido, corresponde diferenciar que los rubros derivados de la extinción de la relación laboral son exigibles al vencimiento del cuarto día hábil posterior al despido (conforme lo prescripto en los arts. 128 y 255 bis de la LCT), en tanto los rubros salariales, a partir del vencimiento de los plazos del art. 128 de la LCT, para cada pago mensual de la remuneración. Es decir, en el supuesto de créditos por diferencias salariales, el plazo de prescripción se cuenta desde que cada pago mensual debió ser efectuado.

Del mismo modo, reitero que por efecto de la interrupción -en mérito del inicio del trámite administrativo ante SET-quedó sin efecto el lapso de tiempo transcurrido hasta ese momento, o sea, se borró el término transcurrido volviendo a correr por el término de ley a partir de la cesación de la causa interruptiva.

3. Entonces, siendo que el único acto interruptivo de la prescripción fue aquella reclamación administrativa iniciada ante SET el 15/12/021, es claro que operó la prescripción por el período de diferencias salariales desde setiembre/2018 a noviembre/2019. Por lo tanto, se admite el reclamo por el período diciembre/2019 a junio/2020. Así lo declaro.

Indemnización art. 1 de la Ley n° 25323: jurisprudencialmente se sostiene que el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley N° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013, es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y c) cuando se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos "Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos", sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10). En el caso de autos, tal como se consideró, existió falta total de registración de la vinculación laboral conforme expresamente lo manifestó la parte patronal, por lo que corresponde admitir esta pretensión.

Sanción del art. 2 de la Ley N° 25323: Esta norma dispone, en su parte pertinente: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley N° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar

acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%". Para la procedencia del incremento indemnizatorio es preciso que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la CSJT, sent.1433 del 21/11/2016 en "Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A."). Es decir, la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT, es decir que, vencido dicho plazo, recién el empleador se encuentra en mora.

No resulta procedente el rubro reclamado por cuanto no se encuentra acreditada la intimación fehaciente por parte del actor para el pago de las indemnizaciones vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral.

DNU N° 34/2019: La llamada "doble indemnización" se aplica desde el 13 de diciembre 2019. Los primeros 180 días los dispone el DNU 34/2019 (13/12/2019), los siguientes 180 días -hasta el 7 de diciembre de 2020- los fija el DNU 528/2020 (BO 10/6/2020), luego se amplía hasta el 25 de enero de 2021 conforme el DNU 961/2020 (BO 30/11/2020) y el DNU 39/2021 (BO 23/1/2021) la prorroga hasta el 31/12/2021 con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

Comprende a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13 de diciembre de 2019. No incluye a los trabajadores ingresados a partir del 14 de diciembre 2019.

No se aplica para los trabajadores del sector público ni a los trabajadores ingresados con posterioridad al 13 de diciembre de 2019 (conf. DNU 156/2020, BO 17/2/2020, DNU 528/2020, 10/6/2020 y DNU 39/2021 (BO 23/1/2021).

Se aplica a los casos de despido sin causa. Incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto. El antecedente es el fallo plenario 310 CNAT "Ruiz, Víctor v. UADE" del 1/3/2006. Quedan excluidas las otras formas de extinción.

Se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.

Como fuera decidido en la presente causa, la vinculación de empleo comenzó con anterioridad a la entrada en vigencia de esta norma (el 04/09/2018), por lo tanto admito el reclamo. Así lo declaro.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada a una trabajadora categoría profesional "Vendedor B" del CCT N° 130/75 con jornada completa de labor con cumplimiento de 4 ½ h extras habituales por semana al 50% y 9 ½ h semanales al 100%, e inclusión de adicionales y rubros remunerativos y no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re

“Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (sent. N° 51 del 11/02/2015).

En igual orden de ideas, considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo -Sala II- en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” (expte. N° 416/17) por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: “*resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución*”. 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, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el caso que nos ocupa 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 a la trabajadora (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 567%, mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a 303%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 87% 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” (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. En este sentido, considero importante mencionar que es el mismo criterio esbozado por nuestra Excma. Cámara de Apelaciones, Sala 6, en los autos "Medina Pablo Agustín y otros c/Luque Emilio Salvador s/cobro de pesos" (Sent. 41 del 13/03/2024), por fundamentos similares a los expresados en la presente.

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

Ingreso04/09/18

Egreso25/06/20

Antigüedad1 año, 9 meses y 21 días

Categoria:Vendedores Bconforme CCT 130/75

Básico $ 37.485,16

Escalafón $ 374,85

Presentismo $ 3.155,00

subtotal $ 41.015,01

VALOR HORAVALOR HORA EXTRA CANTIDAD DE HORAS

Hs. Extras al 50% 213,62 320,43 18,00 $ 5.767,74

Hs. Extras al 100% 213,62 427,24 38,00 $ 16.235,11

Total **$ 63.017,86**

1) Indemnización por antigüedad

$ 63.017,86 X 2 años $ 126.035,72

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 63.017,86 x 1 mes $ 63.017,86

3) Integración mes de despido

$ 63.017,86 / 30 x 5 días $ 10.502,98

4) SAC s/ Preaviso

$ 63.017,86 /12 $ 5.251,49

5) SAC s/ Integración mes de despido

$ 10.502,98 /12 $ 875,25

6) Vacaciones proporcionales 2022

$ 63.017,86 / 25 x (14*175/360) $ 17.154,86

7) SAC 1° 2020

$ 63.017,86 / 2 x 175/180 $ 30.633,68

8) DNU 34/2019 (doble indemnización):

($126.035,72+$63.017,86+$10.502,98) $ 199.556,55

9) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad $ 126.035,72

Total Rubros 1) al 9) $ al 02/07/2020 $ 579.064,09

Interés tasa pasiva prom BCRA desde 02/07/2020 al 18/10/2024539,26 % $ 3.122.661,03

Total Rubros 1) al 9) $ al 18/10/2024 **$ 3.701.725,13**

10) Diferencias salariales

MesDebió percibirPercibióDiferencia% Tasa pasiva al 18/10/2024$ Intereses

12/19$ 57.120,14 $ 33.977,92 $ 23.142,22 608,34$ 140.783,41

01/20$ 57.120,14 $ 35.265,15 $ 21.854,99 592,19$ 129.423,09

02/20$ 59.285,45 $ 36.265,15 $ 23.020,30 579,46$ 133.393,46

03/20$ 61.449,08 $ 37.637,00 $ 23.812,08 567,63$ 135.164,53

04/20$ 63.017,86 $ 39.485,16 $ 23.532,70 559,28$ 131.613,67

05/20$ 63.017,86 $ 43.485,16 $ 19.532,70 550,71$ 107.568,52

06/20$ 63.017,86 $ 43.485,16 $ 19.532,70 540,00$ 105.476,57

Subtotales$ 154.427,70 $ 883.423,25

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 18/10/2024$ 1.037.850,95

11) Diferencias sobre SAC

MesDebió percibirPercibióDiferencia% Tasa pasiva al 18/10/2024$ Intereses

sac 2° 2019$ 28.560,07 $ 16.988,96 $ 11.571,11 608,34$ 70.391,70

sac 1° 2020$ 31.508,93 $ 21.742,00 $ 9.766,93 540,00$ 52.741,42

Subtotales$ 21.338,04 $ 123.133,12

Total Rubro 11) Diferencias sobre SAC al 26/07/2022$ 144.471,16

Resumen condenaJUAREZ KAREN DEL VALLE

Total Rubros 1) al 9) $ al 18/10/2024$ 3.701.725,13

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 18/10/2024$ 1.037.850,95

Total Rubro 11) Diferencias sobre SAC al 26/07/2022$ 144.471,16

Total General $ al 18/10/2024$ 4.884.047,24

COSTAS:

Teniendo en cuenta el resultado del proceso y considerando que se admitió a favor de la actora la principal cuestión controvertida (existencia de la relación laboral y justificación de su extinción), pero que fueron rechazados rubros accesorios cuantitativamente relevantes en relación al reclamo propiciado en la demanda (art. 1 de la Ley n° 25323 y una porción importante de diferencias salariales), corresponde imponer las costas en forma proporcional. En consecuencia, la demandada soportará el 100% de las propias y el 80% de las de la actora; mientras que ésta asumirá el 20% restante (conforme al art. 63 del CPCC de aplicación supletorio al fuero y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Acosta Victor Ricardo vs Energías Sustentables del Tucumán SA (Ingenio Aguilares) s/Cobro de Pesos" sentencia N° 1678 de fecha 18/09/2019, "Arias Marina Silvana vs Oliva Antonio s/ indemnización", sentencia N° 518 del 11/5/2016). Así lo declaro.

HONORARIOS:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada normativa, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 18/10/2024 en la suma de $4.884.047,24.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N° 24432, ratificada por la Ley Provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Por la actora se apersonó la Dra. Myriam Lucrecia Alcorta. Asistió a audiencia de conciliación, a las testimoniales y presentó alegatos.

Le corresponden **$1.135.540,98** por su intervención en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso (base x 15% -art. 38 LH- x 55% -art. 14 LH-).

2. Por la parte accionada intervino el Dr. Luis Alberto Singh. Asistió a la audiencia de conciliación y a las testimoniales. Presentó alegatos.

Es justo regularle **$681.324,59** por su intervención en el doble carácter a lo largo de todo el proceso (base x 9% -art. 38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por sra. KAREN DEL VALLE JUÁREZ, DNI n° 43.567.315, domiciliada en calle Guillermina L. de Guzmán n° 217, Barrio Alberdi, ciudad Banda del Río Salí, Tucumán en contra de los sres. MARGARITA DEL VALLE BAZÁN DNI 6.505.087, LUIS AUGUSTO CARRIZO, DNI 27.700 19.328 y JOSE MARIA CARRIZO, DNI 22.665.103, domiciliados en av. San Martín esquina pasaje Manuel Estoquín 220 ciudad Banda del Río Salí, Tucumán. Se los condena a abonar la suma de **$4.884.047,24 (pesos cuatro millones ochocientos ochenta y cuatro mil cuarenta y siete con 24/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, SAC/integración mes de despido, primer SAC/2020, vacaciones, art. 1 de la Ley n° 25323, diferencias salariales parcialmente (sólo período diciembre/19 a junio/20) y DNU 34/2019, conforme lo considerado, debiendo abonarse dicho importe en el plazo de 05 días.

II. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de art. 1 de la Ley n° 25323 y del período setiembre/18 a noviembre/19 por diferencias salariales, según lo tratado.

III. COSTAS: a la demandada.

IV. REGULAR HONORARIOS: 1) Dra. Myriam Lucrecia Alcorta: $1.135.540,98. 2) Dr. Luis Alberto Singh: $681.324,59, según lo valorado.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art.13 Ley N° 6204).

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

VII. COMUNÍQUESE una vez firme y ejecutoriada, a la Administración Federal de Ingresos Públicos (cf. art. 17 de la Ley N°24013, arts. 44 y 46 de la Ley N°25345 y Resolución General de AFIP N° 3739/15) por intermedio del Cuerpo de Contadores Oficiales de este centro judicial Capital, conforme Circular de implementación del expediente digital n° 11/24 del 02/09/24.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 22/10/2024

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.