

Expediente: **733/13**

Carátula: **SALCEDO ESTHER JOSEFINA C/ MUTUALIDAD PROVINCIAL TUCUMAN S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**

Tipo Actuación: **CEDULA CASILLERO VIRTUAL FIRMA DIGITAL**

Fecha Depósito: **23/07/2020 - 04:31**

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

90000000000 -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 733/13



H103022316234

CEDULA DE NOTIFICACION

San Miguel de Tucumán, 21 de julio de 2020

JUICIO: SALCEDO ESTHER JOSEFINA c/ MUTUALIDAD PROVINCIAL TUCUMAN s/ COBRO DE PESOS - Expte N°: 733/13.

Se notifica al Dr.: **SCHEDAN, VICTOR ROBERTO**

Domicilio Estrados Judicial Digital: **90000000000**

P R O V E I D O

HSJUICIO: SALCEDO ESTHER JOSEFINA C/ MUTUALIDAD PROVINCIAL TUCUMAN S/ COBRO DE PESOS.-733/13

San Miguel de Tucumán, 14 de septiembre de 2018.-

VISTO: Para dictar sentencia definitiva en esta causa caratulada: "SALCEDO ESTHER JOSEFINA C/ MUTUALIDAD PROVINCIAL S/ COBRO DE PESOS Expte. 733/13, sustanciada por ante este Juzgado del Trabajo de la IIª Nominación de la que;

RESULTA:

Que a fs. 19/28 se presenta la letrada María Constanza Prado en el carácter de apoderada, conforme surge del poder ad litem obrante a fs. 31 de la Sra. Esther Josefina Salcedo, D.N.I. N° 11.252.844, con domicilio real en Avenida Roca n° 1.802 de San Miguel de Tucumán, a fin de iniciar juicio en contra de Mutualidad Provincial Tucumán, CUIT N° 30-54598658-9, con domicilio en calle

Ayacucho n° 179 de esta ciudad capital.-

Reclama la suma de \$326.927 (pesos trescientos veintiseis mil novecientos veintisiete) en más o en menos de lo que resulte de las probanzas de autos, desde que la suma es debida y hasta su efectivo pago, por los conceptos de los rubros y montos que describe en su planilla practicada en el escrito de demanda, a fs. 27 vta. y 28.

Relata que ingresó a trabajar como dependiente de la Mutualidad Provincial Tucumán en fecha 01/08/1997, tal como surge de los recibos de sueldo.

Describe que se desempeñaba en el área administrativa de la repartición demandada y que al momento del cese de la relación laboral percibía un haber bruto mensual de \$2.486,70 (pesos dos mil cuatrocientos ochenta y seis con setenta ctvs.)

En relación al distracto, expone que en fecha 14/06/2012, el demandado remite carta documento a la actora intimando a presentarse en un plazo de 24 hs en su puesto de trabajo, destacando que dicha misiva fue recepcionada con fecha 15/06/2012 (día viernes), último día laboral hábil, por lo que el lunes 18/06/2012 la actora concurre sin embargo ese día lunes se le impide ingresar a su puesto de trabajo. Ese mismo día recibe una carta documento de despido por abandono de trabajo

Ante ello, continua narrando, en fecha 19/06/2012 remite la accionante un TCL al Presidente de la Mutualidad por la cual rechaza la causa de despido alegada y le intima al empleador a hacer entrega de la certificación de servicios , pago de salarios adeudados y demás indemnizaciones de ley, Destaca que a esta intimación nada respondió el empleador

En fecha 02/08/2012 la actora se presentó ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia y denunció el despido indirecto. En la audiencia celebrada el 21/08/2012 no compareció la parte demandada.

Reclama diferencias salariales en tanto que sostiene que de acuerdo al CCT 107/75 las tareas que desempeñaban correspondían a un Administrativo de Primera, siendo que lo que se le abonaba en el recibo de sueldo era una suma arbitraria por debajo de lo que le correspondía de acuerdo a la escala salarial.

Plantea la inconstitucionalidad del art. 245 2da. parte, practica planilla de liquidación, hace invocación del derecho aplicable. Hace reserva de Caso Federal.

Acompaña instrumental la que se reserva en caja fuerte de Secretaría y que da cuenta el cargo de fs. 31, cuyas fotocopias se incorporaron desde fs. 03 hasta fs. 15.-

Que corrido traslado de la demanda mediante cédula que se agrega a fs. 34, se apersona el letrado Victo Roberto Shedan, en el carácter de apoderado de Mutualidad Provincial Tucumán, conforme poder general para juicios obrante a fs. 36, y devuelve traslado incompleto. Solicita suspensión de términos. A fs. 44 solicita subsanación de defectos formales. A fs. 52 nuevamente devuelve cédula por falta de firma del Actuario.

A fs. 55/58 contesta demanda negando todos y cada uno de los hechos y el derecho invocados en la demanda, en cuanto no fueren objeto de un expreso reconocimiento en el escrito de responde. Opone excepción de falta de acción. En su versión sobre la verdad de los hechos manifiesta que la actora se desempeñaba como empleada administrativa de su mandante en la función de servicio de atención al socio, dependiendo de la oficina de RRHH. Trabajaba en la sucursal de calle Ayacucho n° 179 de esta ciudad con una jornada de 4 horas y media y veinte semanales, registrada como administrativa conforme al convenio CCT 107/75 de al Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina 2011.

Indica que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en el mes de junio de 2012 su mandante debió enviar carta documento de fecha 12/06/2012 a la actora por ausencia reiterada en su puesto de trabajo. Posteriormente en fecha 18/06/2012 procede a despedirla por carta documento, por abandono de trabajo. Fundamenta su accionar destacando que la actora irrumpió intempestivamente la relación laboral con su conducta de no reingresar a su puesto de trabajo pese a la previa intimación. Impugna la planilla presentada por la parte actora y solicita el rechazo de la demanda con costas.

A fs.63/66 la parte actora contesta el planteo de excepción de falta de acción opuesto por la demandada.

Por decreto de fs. 69 se abrió la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.-

A fs. 74 se apersona el letrado Mariano Joaquín Puga como apoderado de la parte actora conforme poder ad litem que corre agregado a fs. 70.

A fs. 80/82 el demandado plantea la inconstitucionalidad del art. 73 de la Ley 6204 la que es rechazada mediante resolución de fecha 17/09/2025 (fs.93/94). Mediante sentencia de la Excm. Cámara del Trabajo Sala Va se rechaza el recurso de apelación interpuesto por el accionado (fs.135/138)

Que a fs. 150 obra acta labrada a tenor del art. 69 del CPL, en cuya oportunidad no comparece la parte demandada y ante la imposibilidad de conciliar, se procedió a ordenar la producción de las pruebas ofrecidas.-

A fs. 315 se produce el informe actuarial, donde surge que la parte actora ofreció prueba según siguiente detalle: 1. Instrumental (fs.153/155) producida; 2. Informativa (fs. 156/245) producida; 3. Testimonial (fs. 246/269) producida; 4. Exhibición (fs. 270/277) producida; 5. Absolución de Posiciones (fs.278/290) producida. La parte demandada ofreció: cinco cuadernos de pruebas a saber: 1. Documental (fs. 291/293) producida; 2. Informativa (fs.294/296) producida, 3. Testimonial (fs. 297/304) no producida, 4. Pericial Contable (fs. 305/309) no producida, 5. Reconocimiento (fs. 310/313) no producida.

A fs. 317/319 corre glosado el alegato presentado por la parte actora, en tanto que a fs. 321/323 se hace lo propio con el alegato de la parte demandada.

A fs. 329 se apersona la letrada Vanesa Raquel Castro como apoderada de la Mutualidad Provincial Tucumán conforme poder general para juicios de fs. 325/326.

A fs. 335 se expide la Sra. Agente Fiscal sobre la inconstitucionalidad del art. 245 2da parte LCT.

A fs. 337 son llamados los autos para sentencia, providencia que notificada a las partes y firme deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

Resultan cuestiones admitidas, según los términos de demanda y su contestación, y por ende, exentas de actividad probatoria, las siguientes: existencia de la relación laboral y la autenticidad de los recibos extendidos por la demandada y no desconocidos en la oportunidad prevista en el artículo 88, ap. 1, del CPL Atento a ello, propicio tener por ciertos estos hechos y por auténticos y reconocidos los instrumentos señalados. Asimismo corresponde encuadrar la relación jurídica substancial dentro del régimen de la Ley 20.744 (reformada) y CCT 107/75.

Como consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales este proveyente debe pronunciarse, conforme al Art. 265 del CPCyC (sup), son las siguientes: 1°) características de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada, categoría y remuneración; 2°) extinción del vínculo; 3°) excepción de falta de acción 4°) rubros e importes reclamados, 5°) Intereses; costas y honorarios.-

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y CC. del CPC y C (de aplicación supletoria en el fuero laboral), se analizarán los hechos que fundan la demanda y la procedencia o no de las indemnizaciones reclamadas.-

La accionada, plantea la excepción de falta de legitimación pasiva sin exponer los motivos sobre los que funda su defensa. A fs. 115 la actora contesta el traslado. Ahora bien, advirtiendo que no solamente el punto controvertido resulta ser la circunstancia de la correcta o incorrecta registración de la jornada laboral sino que también resulta de análisis la causa de despido invocada por la accionada, es que corresponde rechazar la excepción de falta de legitimación pasiva a fin de poder analizar, de acuerdo a las probanzas de autos, la justa causa del despido invocado por la accionada. Así lo declaro.

Primera Cuestión: características de la relación laboral

Dice la actora en su escrito de demanda que se desempeñaba desde 01/08/1977 para Mutualidad Provincial Tucumán en calle Ayacucho 179 cumpliendo funciones de Administrativa de Primera según convenio aplicable a la actividad, y que percibía una remuneración inferior a la que le correspondía.

Por su lado la accionada se limita a negar la fecha de ingreso, más no da su versión de los hechos con respecto a este punto en contradicción, en lo demás declara que la actora era una empleada administrativa con una jornada de 4 horas y media y veinte semanales.

Conforme quedó planteada la cuestión corresponde proceder al análisis de las pruebas pertinentes y atendibles para resolver la misma, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el sentenciante considerar solo aquellas que entienda tengan importancia para la solución del litigio.

De la prueba instrumental ofrecida por la actora (fs. 153) destaco el recibo de haber del mes de mayo 2012 extendido por la empleadora, cuya autenticidad ya fue declarada precedentemente. En los mismos se consigna la fecha de ingreso de la trabajadora 01 de agosto de 1977, la categoría administrativa, pagos en forma mensual, y retención de aportes y contribuciones.

A fs. 163/180 consta agregada respuesta de la Secretaría de Trabajo adjuntando expediente n° 7184/181-S-2012.

A fs. 188/219 obra respuesta de ATSA adjuntando Convenio Colectivo 107/75 y escala salarial desde el año 2012 a la fecha.

A fs. 226 corre agregado informe del Correo Oficial informando respecto de la autenticidad y fecha de recepción de las misivas consultadas (01 carta documento y 01 telegrama).

A fs. 228/244 luce agregado informe de AFIP adjuntando constancia de Alta y Baja de la Sra. Salcedo y detalle de aportes realizados.

A fs. 253/255 obran los testimonios de Celia Beatriz Rocha, Elena Maria Aguilar y Hortencia del Valle Molina, que respondieron a tenor del cuestionario obrante a fs. 246. De dichas declaraciones destaco que todas coinciden que la actora se desempeñaba para la demandada, en una jornada de

lunes a viernes de 13 o 13.30 a 20 hs, que sus tareas las desempeñaba como administrativa en el fichero central del dispensario.

A fs. 270 obra ofrecimiento de prueba de exhibición ofrecida por la parte actora, y sin que la demandada haya dado cumplimiento con lo que le fuera requerido a pesar de haber sido debidamente notificada de ello, según surge de cédula obrante a fs. 275 de autos, por lo que le cabe el apercibimiento previsto en el art. 91 del CPL que ordena la aplicación de lo previsto en el art. 61 del código del rito y en consecuencia se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que deban constar en los asientos de la documentación laboral y contable de la demandada.- Así lo declaro.

A fs. 289 obra el pliego de posiciones propuesto por la parte actora a fin de que la demandada comparezca a responder las mismas. Que la accionada no compareció a la audiencia de absolución sin justificación alguna (art.324 CPCCT) a pesar de encontrarse notificada en tiempo y legal forma mediante cédula rolada a fs. 282 de autos, y por lo que se le hace efectivo el apercibimiento previsto en el art. 325 -confesión ficta- del CCCT y se la tiene por confesa.

No existen más pruebas producidas, por lo que paso a analizar las cuestiones planteadas.

No se encuentra controvertida la existencia de una relación de dependencia entre las partes, más si sus extremos.

En relación a la fecha de ingreso cabe recordar lo dispuesto por el ordenamiento procesal vigente (art. 302 del CPCyC supletorio) en cuanto a que la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

En la demanda (fs.19/28) se expresa que la actora que ingresó a trabajar bajo relación de dependencia para la Mutualidad Provincial Tucumán desde el 01/08/1977. Por su parte el demandado, en su responde si bien negó la fecha de ingreso invocada por la actora, al dar su versión de los hechos no indicó cuando ingresó a trabajar para él por lo cual esta omisión del accionado en el responde, autoriza a aplicar el art 60 del CPL, que sanciona esa situación con “tenerlo por conforme con los invocados en la demanda, a pesar de su negativa” (art. 60, 3er. párr., CPL). Por otra partes, destaco que e las pruebas obrantes en autos, advierto que la fecha denunciada por la accionante es la que consta en el recibo de haberes de cuya copia rola a fs. 03. Por consiguiente declaro que la fecha de ingreso de la actora se remonta al 01/08/1977 recibo de haberes (fs. 03) adjuntado por la actora, emitidos por la firma Mutualidad Provincial Tucumán.

En cuanto a la jornada laboral la actora afirma que se desarrollaba de lunes a viernes en el horarios de 13.30 hs. a 20.00 hs. La empleadora manifiesta que fue contratada por 4 horas y media diarias y 20 semanales pero sin dar su propia versión sobre cual era el horario que cumplía la actora, incumpliendo por tanto lo expresamente prescripto en el art. 60 -3° párrafo- del CPL y por lo que le cabe el apercibimiento allí previsto. El recibo de haberes (fs. 03) da cuenta que se liquidaba en función de una carga horaria de medio día.

Las testigos Rocha (fs. 253), Aguilar (fs. 254) y Molina (fs. 255) coinciden en que la jornada era la pretendida por la actora, resultando estos dichos claros, fundados y coincidentes entre si en referencia a la jornada de trabajo de la parte actora, evidenciando que no se limitaba a medio día, lo cual ante la falta de precisión de la demandada impide ubicar estos dichos en sentido coincidente a su escueta versión.

A todo ello cabe agregar que la jornada a tiempo parcial no se presume, por ser la excepción a la regla del contrato a tiempo completo (Art. 197 LCT), y cuya prueba recae en cabeza de quien afirma

esta modalidad de la jornada, lo cual en autos goza de total orfandad por parte de la accionada Mutualidad Provincial Tucumán.

Cabe recordar que la Ley 24.465 (B.O. 28/03/1995) incorporó a la LCT el art. 92 ter, que en su redacción vigente al tiempo en el que transcurrió la relación laboral entre las partes, tipificaba al contrato de trabajo a tiempo parcial como “aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo”.

Mediante la reforma introducida por la Ley N° 26.474(B.O. 23/01/2009) se modificó el texto del art. 92 ter de la LCT agregando, en lo que aquí interesa, que “Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa” y que “La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento”.

Estas modificaciones, por su fecha de entrada en vigencia resultan plenamente aplicables al caso bajo examen. Cabe señalar, a la luz de la normativa transcrita, que “En nuestra legislación, no toda jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo configura un contrato a tiempo parcial, sino solamente aquella que resulta inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad

() Lo esencial para caracterizar al contrato a tiempo parcial es que, la cantidad de horas trabajadas (al día o a la semana) resulte inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad

() con posterioridad a la reforma introducida por la ley 26.474, en el mencionado art. 92 ter, cuando la jornada pactada supera la proporción antes mencionada, se abona en forma completa, con la finalidad de evitar los supuestos de fraude laboral” (Quintana, Gustavo F., Los efectos de la jornada reducida, DT2011 (febrero), 297, AR/DOC/29/2011).

Si la demandada invocó, como acontece en el caso de autos, como sustento de su defensa, la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron la reducción de la jornada máxima legal.

Al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia, ha dicho que “la carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca” (Cf., CSJT, sentencia N° 760 de fecha 07-9-2012). Asimismo, sentó doctrina legal al disponer que “Es arbitraria y, por ende, debe descalificarse como acto jurisdiccional válido, la sentencia que no tiene en cuenta que la carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca” (CSJT Sala Laboral y Contencioso Adm., Sentencia: 401, fecha: 12/05/2014, De Lisio Mario Maximiliano Vs. Distribuidora Maldonado S.R.L. Y Otro S/Despido).

Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Por todo lo expresado concluyo que la actora se desempeñó con una jornada de trabajo a tiempo completo normal. Así lo declaro

La categoría: si bien ambas partes coinciden en que la actora se desempeñaba en el área administrativa, es materia de controversia la categoría que revestía. Se observa en su recibo de haberes la leyenda “área administrativa” y atento a lo abonado correspondería a una categoría de administrativo de tercera (art. 7, inc. 29 c).

La accionante reclama la categoría Administrativo de Primera del CCT 107/75 sin una descripción específica de las tareas que desarrollaba, limitándose a transcribir la normativa correspondiente.

Conforme los testimonios obrantes a fs.253/255 todos coinciden en decir que la categoría era la pretendida por la parte actora sin detallar en que consistían las labores, así Rocha en la respuesta a la pregunta quinta dice “era administrativa de primera categoría, con función en el fichero central del dispensario..”, Aguilar (fs.254) sólo dice “ella trabajaba en el fichero central como Administrativa de primera”, y Molina “ella está en la parte dispensario”.

No habiendo más apoyo probatorio, y teniendo en cuenta la antigüedad de la trabajadora, llego a la conclusión que la categoría asignada por el empleador “Administrativo de Tercera” solo es aplicable a empleados de hasta dos años de antigüedad (conforme art 7 inc 29 c), por lo que considero que la actora se encontraba deficientemente registrada, y que el correspondía la categoría de Administrativo A del CCT 107/75. Así lo declaro.

La remuneración: los haberes percibidos son aquellos que da cuenta el recibo agregado en autos (fs. 3), por no estar desconocido, de lo que de acuerdo a lo aquí declarado se advierte que se le liquidaba una suma menor a la que por su jornada y categoría correspondía, debiendo declararse que las sumas devengadas son las que corresponden a la escala salarial vigente del CCT 107/75 en el período reclamado.

Segunda Cuestión: extinción del vínculo;

Se controvierte la causal de la extinción del contrato de trabajo. La actora relata que recibió una carta documento por la cual se la intima a reincorporarse a su puesto laboral en el término de 24 hs. Relata haber recibido la misiva un viernes 15/06/2012, ante lo cual el primer día hábil posterior, o sea el 18/06/2012 se presentó a trabajar pero se le impidió a marcar su tarjeta de ingreso. El día 18/06/2012 se procede a despedirla por abandono de trabajo.. EL 19/06/2012 la accionante envía TCL rechazando el despido.

Por su parte el demandado manifiesta que en fecha 12/06/2012 intimó por carta documento a la actora a reincorporarse a su puesto laboral ante su ausencia sin aviso en el término de 24hs. EL día 18/06/2012 procede a despedirla por abandono de trabajo

Es por ello que cabe considerar que del intercambio epistolar, surge que la misiva que puso fin a la relación laboral existente entre las partes lo fue el despido directo comunicado por la accionada por carta documento de fecha de fecha 18/06/2012 (fs.174) y cuyo original tengo a la vista, y que al no constar en autos su fecha de recepción y como una excepción a la teoría recepticia que impera en materia laboral, es que deberá estarse a la fecha de su libramiento -el día 18/06/2012- como la fecha del distracto. Así lo declaro.

Pues bien, conforme lo normado el art. 302 CPCC y por los Arts. 242 y 243 de la L.C.T., la prueba de la justa causa de despido en este caso le corresponde a quien denuncia el contrato, que en este caso es la demandada, quién debe acreditar un incumplimiento de las obligaciones contractuales, que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación laboral –art. 242-, a tal punto de que habiliten el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo contemplado en el Art. 10 de la LCT, y autoricen a extinguir el contrato sin obligación de indemnizar

La accionada cursa misiva fechada el 14 de junio de 2012 (fs. 04) que expresa: “INTIMO A UD a reincorporarse a su puesto laboral , en el perentorio término de 24 hs, a fin de prestar su correspondiente débito laboral, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 244 LCT” Conforme informe de correo oficial (fs. 226), esta misiva CD 272086655 es entregada el día 15/06/2012 a hs.

12.10.

En fecha 18 de junio de 2012 la demandada cursa misiva que expresa: “comunica a Ud que habiendo sido notificada oportunamente a reincorporarse a su puesto laboral, sin que ello haya ocurrido hasta el día de la fecha, hago efectivo el apercibimiento notificado, quedando extinguido su contrato laboral con la Institución por abandono voluntario de su puesto de trabajo (art. 244 LCT)”. No hay informe del Correo Oficial con respecto a la fecha de recepción.

La actora había cursado misiva del 19/06/2012 donde manifiesta haber recepcionado la carta documento de despido y rechazado la causa alegada para la determinación de la extinción del contrato.

En lo que hace a la justificación del despido, en este caso de ha invocado abandono de trabajo. Esta especial causal puede definirse como la actitud del trabajador de ausentarse en forma intempestiva e injustificada del trabajo, es decir, de dejar su empleo sin dar aviso, ni expresar la causa (conf. Grisolia, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2005. Contrato de Trabajo /18. Extinción /e) Justa causa /04. Abandono de Trabajo, LexisNexis N° 5610/002395).

Al respecto, el art. 244 de la L.C.T. expresa: "el abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso". Entonces para la configuración, como causal extintiva, sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de dos elementos. Uno material, que consiste en que el trabajador está ausente de su puesto de trabajo en un momento en que debería estar cumpliendo con el débito laboral. El trabajador tiene obligación de ponerse a disposición de su empleador con la asiduidad y puntualidad establecida en el contrato. Por consiguiente, toda omisión a estas obligaciones configura per se un incumplimiento contractual que faculta a la patronal a intimarlo a reincorporarse automáticamente. Y otro inmaterial, conformado por la intención del dependiente de no volver a brindar sus obras o servicios normales y habituales en ese empleo.

La jurisprudencia que comparto ha dicho que “Si bien la figura del abandono de trabajo, requiere la intimación previa, también exige que exista un comportamiento del dependiente que evidencie ostensiblemente la voluntad de no reintegrarse a su trabajo, debiendo este incumplimiento resultar voluntario e injustificado como manera de exteriorizar una intención de quebrantar sus deberes de asistencia y prestación efectiva de su débito laboral, conformando así una situación de injuria a su alrededor, lo cual de ninguna manera verifico acontece en el sub-lite, desde que precisamente antes de la intimación cursada por la demandada para que se reintegre a sus tareas, la actora aparece imputando a la demandada incumplimientos contractuales referidos a la falta de registro de su real fecha de ingreso, de su verdadera jornada de trabajo y categoría laboral, tal como lo comprueba el TCL de fecha; a lo que precisamente respondió la demandada con su expreso rechazo y emplazamiento a retomar tareas” (Cámara del Trabajo - Concepción Sala 2 Sentencia: 2 Fecha: 04/02/2014 Monteros Daniel Oscar Vs. Diaz Beatriz Isabel S/Despido).

Si bien el art. 244 de la LCT no fija un plazo determinado a tal fin dejando la cuestión librada a lo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, no debe perderse de vista que el plazo constituye un requisito legal, el que conforme art. 57 de la LCT en ningún caso puede ser inferior a 48 hs., resultando en consecuencia exiguo el plazo de 24 hs. por el cual la demandada intimó a la actora a retomar tareas, para considerar que ella cumplió con los fines para los cuales fue instituida por la ley.

En efecto, conforme es jurisprudencia pacífica: “El plazo mínimo de intimación al que hace referencia el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo es el establecido en el art. 57 del régimen de

contrato de trabajo, aplicable por analogía: 2 días hábiles posteriores a las 24 hs. del día en que la intimación ha ingresado en la esfera de conocimiento (art. 24, Cód. Civil). Por sobre ese mínimo, las circunstancias del caso indicarán el plazo necesario de intimación y, si el ausente hubiese sido intimado por debajo de tal mínimo, no se configura abandono aunque la ausencia continúe. (CNTrab., sala VI, 22/4/1998, “Juliano, Alberto c. Consorcio Senillosa 280”, DT, 1998-B, 2076). En el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, el abandono de trabajo, como acto de incumplimiento del trabajador, sólo se configuraría previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo por un plazo que en principio no debería ser menos de 48 horas” (CNTrab., sala VII, 29/3/1995 “López, Héctor c. Empresa de Transportes Fournier SA”, DT, 1995-A, 1039; CNTrab, sala VIII, 27/10/1997, “Lavenia Horacio c. La Delicia Felipe Fort SA”, DT, 1998-A, 726; CNTrab, sala VI, 22/4/1998, “Juliano, Alberto c. Consorcio Senillosa 280”, DT, 1998-B, 2076) (CSJT, Sentencia: 142 Fecha: 22/04/1994 “Pizzo Daniel Gustavo Vs. Mutualidad de la Provincia s/Despido y otros (Casacion)”).

A mayor abundamiento, me permito citar parcialmente el voto del Dr. Arturo Ponsati en el fallo citado en el párrafo precedente por su notable valor jurídico: “El punto crucial del tema a decidir en este asunto es si el término efectivamente acordado al empleador por la intimación resulta suficiente como para considerar que ella cumplió con los fines para los cuales fue instituída por la ley. La respuesta es claramente negativa. Resulta manifiestamente irrazonable otorgar un plazo real de horas para que el empleado se reincorpore a su trabajo. El fin de la intimación es posibilitar al dependiente una última ocasión. Para ello debe ser notificado con un mínimo de tiempo suficiente para que la información pueda efectivamente llegarle (no es suficiente la sola entrega del telegrama en el domicilio) y para que existan posibilidades razonables de contar con el tiempo estrictamente necesario para comparecer a su trabajo. Todo ello no se da en el caso, donde el término concedido fue tan exiguo que no es dable presumir ni la recepción oportuna de la información, ni la posibilidad real de cumplir con lo intimado. Adviértase, además, que el telegrama por el cual se hace efectivo el apercibimiento fue despachado el mismo día en que -según los términos de la intimación- debía el empleado reincorporarse; y se tendrá así el cuadro completo, que habla inequívocamente de la ausencia de razonabilidad mínima requerida al acto intimatorio

Conforme las constancias de autos, tenemos que la Mutualidad provincial intima por 24 hs mediante carta documento con fecha de despacho del jueves 14/06/2012 y de entrega el viernes 15/06/2012. No dejando vencer el plazo, la empleadora el día lunes 18/06/2012 procede a despedir a la trabajadora por carta documento por abandono de trabajo. Considero que el hecho de otorgar un plazo de 24 horas al trabajador, para su reintegro resulta exiguo, dado que el referido plazo no puede ser inferior a 48 hs..

La inmediatez que surge entre la intimación de reintegro y la manifestación de voluntad extintiva, exteriorizada por la demandada al cursar la carta documento de despido convierte al despido directo, en injustificado, al considerarse prematura tal decisión, en contraposición con las normas de buena fe y conservación del contrato de trabajo (art. 10 y 63 LCT), impidiendo al trabajador una respuesta meditada y consiente en la que quede evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios,

De lo expuesto surge evidenciado que la demandada no acreditó la legitimidad del despido directo decidido, conforme los términos del art. 244 LCT y plazos del art. 57 LCT, debiendo tenérselo por injustificado, siendo acreedora la actora de las indemnizaciones de ley. Así lo considero.

TERCERA CUESTION: excepción falta de acción

Conforme lo resuelto en las cuestiones anteriores corresponde rechazar la excepción de falta de acción interpuesta por la demandada en su responde.

CUARTA CUESTION: rubros e importes reclamados

A fs. 25 la parte actora solicitó la declaración de inconstitucionalidad del tope de indemnización previsto por el art. 245 de la LCT.

Al respecto, en autos "Abraham Jorge Luis vs. Papelera Tucumán SA s/cobro de pesos" (sent. N° 51 del 31.03.10), nuestra Constitución Nacional dispone en su Art. 14 bis la protección contra el despido arbitrario, determinándose la reparación respectiva en la ley laboral general, LCT Art. 245. Dicha norma dispone que tal tutela queda resguardada debidamente y con los topes establecidos por el legislador.

Ello presupone merituar el principio de indemnidad debido al trabajador, no correspondiendo afectar su patrimonio. Tal principio resulta alterado cuando la reducción de su remuneración por aplicación de los topes referidos vulnera el derecho propiedad esencial en nuestro ordenamiento jurídico. Así, tal derecho se lesiona o vulnera si la aplicación de los mencionados topes violenta el principio fundamental consagrado en el Tratado de Versalles, de que el trabajo no debe ser considerado una mercancía (función social del trabajo).

No corresponde, si el trabajador ha estado percibiendo un monto dado y como tal adecua su estilo de vida a la remuneración percibida, que esta se vea afectada al momento en que se produce la extinción del vínculo laboral, lesionándose en consecuencia el derecho de propiedad de consagración constitucional, máximo cuando, como en el presente, se trata de personal jerárquico y como tal fuera del convenio colectivo de trabajo aplicable. La determinación del monto indemnizatorio debe adecuarse a la realidad mediante la meritución de dos institutos propios del contrato, esto es la antigüedad y la remuneración del actor.

Respecto de la estabilidad impropia o protección contra el despido arbitrario consagrado constitucionalmente, ya la ECSJ de la Nación en el caso "Carrizo" estableció, por primera vez en este caso, el principio de que "...la reglamentación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia (...) debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir adecuada a los fines que contempla...". En el caso "Ulman" si bien rechazó el cuestionamiento al decreto 343/81 que determinaba el monto del salario mínimo, vital y móvil, estableció que el criterio o estándar para la declaración de inconstitucionalidad de una norma era que: 1°) el acto normativo no configure supresión o desnaturalización del derecho del trabajador; y 2°) que existiera un comportamiento "absurdo o arbitrario" del legislador.

Hasta "Paluri" la Corte Suprema entiende que la legislación que regula la extinción del contrato laboral y el resarcimiento que el trabajador recibe en este caso constituyen en principio "cuestión no justiciable", salvo que existiera arbitrariedad o absurdo y que se suprimiera o desnaturalizara un derecho del trabajador.

Con posterioridad en "Grosso", el procurador general de la Nación logra que su dictamen sea aceptado por la Corte Suprema en el precedente "Grosso", aportando al ya establecido criterio del alto tribunal, según Mario Ackerman, tres elementos nuevos: 1) el módulo de resarcimiento no debe ser necesariamente idéntico al salario; 2) la irrazonabilidad que puede predicarse de la reparación será resultado de la inequidad de ella derivada del importe del salario mínimo vital que quepa tener en cuenta y la torne manifiestamente insuficiente como adecuada protección contra la segregación incausada del actor; y 3) la validez del salario mínimo vital debe juzgarse teniendo en mira el resultado que se pretende alcanzar con el establecimiento de una indemnización por la ruptura

incausada del contrato de trabajo.

A fines del año 1993, el 16/12/1993 la Corte Suprema dicta dos sentencias de importancia: "Martinelli" y "Vega". En 1993, en autos "Martinelli, Oscar H. y otros v. Coplinco Cía. Platense de la Industria y Comercio S.A.", la Corte declaró inconstitucional el decreto 666/1986 porque desnaturalizaba el Art.14 bis CN., en tanto tal disposición asegura al trabajador la protección contra el despido arbitrario. Dos años y medio después, en 1996, en los autos "Vega" se declaró la inconstitucionalidad del módulo para calcular el tope del Art. 245 LCT establecido en la resolución 7/1989 del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil.

La Corte consideró que dicha resolución suprimía y desnaturalizaba el derecho que se pretendía amparar, ya que el módulo había sido fijado en forma absurda y arbitraria, circunstancia ésta que provocaba la "pulverización del real significado económico del crédito".

Se llega así al año 1997, y la Corte establece lo que en su momento se pensó sería la doctrina final del superior tribunal en autos "Villarreal, Adolfo v. Roemmers S.A. s/cobro de pesos" (Corte Sup., 10/12/1997). Allí la Corte reproduce los argumentos vertidos en "Ulman" y "Paluri" y expresa que no resulta irrazonable el módulo indemnizatorio fijado en el Art.245 LCT., dado que es facultad del legislador decidir cuál debe ser la protección del despido arbitrario, excediendo las atribuciones de los jueces expedirse sobre la conveniencia o inconveniencia de dicho régimen. En otras palabras, consideró que el quantum del tope indemnizatorio era una cuestión política no justiciable. A mayor abundamiento, consideró que "...la remuneración que sirve de base fue establecida por las partes mediante un acuerdo colectivo y no unilateralmente por el Poder Ejecutivo, por lo cual no se puede entender absurdo o arbitrario su monto". A partir de allí, la Corte continuó expidiéndose a favor de la constitucionalidad del tope actualmente fijado en el citado artículo, por considerar que en ninguno de los casos sobre el tema que llegaban al máximo tribunal se producía una pulverización del real significado económico del crédito (caso "Vega"), se configuraba absurdo o arbitrariedad (caso "Villarreal"), o se desnaturalizaba la protección contra el despido arbitrario (caso "Martinelli") o se suprimía el derecho que se pretendía asegurar (caso "Ulman"). Otros fallos posteriores en este sentido: "Ranzuglia v. Fundación UB.", del 27/5/1999, "Fabro v. Gamea", "Vender v. Camea" y "Mastroiani v. Establecimiento Terrabusi", todos ellos del 27/5/1999, "Carvajal, Daniel v. Bic Argentina" (3/4/2001), "Duchowny, Norberto v. Editorial Musical Korn Intersong S.A." (15/5/2001) y muchos otros.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 14/09/2004 en la causa Vizzoti, Carlos A. v. AMSA. S.A. JA 2004-IV-199 consideró que "Corresponderá aplicar la limitación a la base salarial prevista en los Párr. 2° y 3° del citado Art. 245 LCT., sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable". Añadiendo que "Permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el citado Art. 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor".

Esta pauta, por cierto, recuerda conocida jurisprudencia del tribunal, relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la presión fiscal excede el señalado porcentaje (Fallos 209:114, 125/126 y 210:310, 320, consid. 6, entre muchos otros)".

Este precedente ya ha sido objeto de diversas críticas, considerando que establecer pretorianamente un nuevo tope comporta una injerencia del Poder Judicial en el ámbito del Poder Legislativo, y por tanto resulta irrita al plexo constitucional.

De Diego ha dicho que "...en rigor las atribuciones judiciales que tiene el alto tribunal sólo le permiten declarar la inconstitucionalidad de dicho tope por comprometer garantías constitucionales, dejando al Poder Legislativo su función específica de legislar...". Esto ha dado pie a nuevos fallos, donde se ha entendido que, para evitar la violación de la división de poderes, el juez debe declarar la inconstitucionalidad total del tope indemnizatorio.

En autos "Harriague Castex, Eduardo v. Deheza S.A. s/despido", expte. 25901/2002, SD. 1985, dictada por el Juzgado del Trabajo n. 78 de Capital Federal, el Dr. Brignole dijo: "Estimo que la aplicación del precitado tope afecta el derecho de propiedad del trabajador -por un lado- y la debida protección contra el despido arbitrario -por el otro- (Arts. 17 y 14 bis CN.) por lo cual declararé su inconstitucionalidad en el caso concreto y sin el límite que surge del caso 'Vizzoti', ya que no comparto el criterio del alto tribunal, en cuanto se permitiría afectar -como quita- un 33% de su remuneración. Si el principio de indemnidad o sea dejar el patrimonio indemne plasmado en el Art. 1109 CCiv. como guía debe ser respetado en el caso, en función de los módulos de la remuneración y de la antigüedad, la aplicación de un determinado porcentaje de afectación, elegido por el juzgador, afecta la división de los poderes en tanto el Poder Judicial se erigiría en legislador y además -en ese porcentaje, 33% delineado en 'Vizzoti'- continuaría la vulneración al precitado derecho de propiedad esencial en nuestro sistema jurídico, debido al citado cercenamiento porcentual. En mi opinión, si la norma es inconstitucional en el caso, no corresponde aplicar tope alguno".

En igual sentido, C. Nac. Trab., sala 6ª, por ejemplo, "Francile, Rubén F. v. Scotiabank Quilmes S.A.", dictado en fecha 10/2/2004. Cabe destacar que la sala 6ª de la C. Nac. Trab. venía manteniendo esta postura con mucha anterioridad; al respecto: "Naviera, Fernanda B. v. Jardín del Pilar S.A. s/despido", sent. 55020, de fecha 26/7/2002.

Me he permitido seguir la reseña jurisprudencial realizada por Julián Lescano Carreriere y Mario Ackerman, "La modificación de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre la constitucionalidad del tope indemnizatorio por despido y sus consecuencias. Un cambio que parece anunciar otros cambios", nota al fallo "Vizzoti", publicado en LL del 4/10/2004, p. 4, y el punto 2.2 del capítulo VII de la obra de Álvarez Magliano, Cristina y Fera, Mario S., "El Derecho del Trabajo según la Corte Suprema de Justicia de la Nación", 2002, Ed. Ad-Hoc, p. 220 y ss.

Pues bien, el párr. 1º del citado Art. 245 LCT dispone: "En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa [...], éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor".

En el entendimiento que una adecuada protección al principio de indemnidad y de propiedad, implica analizar en cada caso concreto si el tope lesiona a los mismos, y en la creencia de que no corresponde al juez legislar estableciendo un nuevo tope, declaro la inconstitucionalidad total del tope establecido para el presente caso. Así se ha considerado y se debe liquidar el rubro indemnización por antigüedad con el haber mensual y habitual percibido por el trabajador. Así lo declaro.

Entonces, la indemnización debida deberá calcularse sobre la mejor remuneración mensual y habitual, poseyendo este sentenciante la facultad de cuestionar la constitucionalidad de las leyes cuando resultan irrazonables, ya sea, cuando los medios que arbitran no se adecuan a los fines cuya realización procuran o cuando consagren una manifiesta inequidad (S.C.J.N. Fallos 299, 428, 430). Por lo que deberá confeccionarse la planilla de condena, conforme se considera. Así lo

declaro.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009" al que me adhiero en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera 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, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Corresponde conforme lo prescribe el artículo 265 inc. 5 CPCYC (supletorio), analizar por separado cada rubro pretendido.

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD: El rubro pretendido resulta procedente atento a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado, lo resuelto en las cuestiones precedentes y por no estar probado su pago. Corresponde aplicar la indemnización prevista por el Art. 245 (Ley de Contrato de Trabajo), debiéndose tener presente, a los fines del cómputo de la antigüedad del trabajador, lo resuelto en el tratamiento de la primera cuestión. Así lo declaro.-

PREAVISO Y SU INCIDENCIA DEL SAC: Por tratarse de un despido directo injustificado y atento lo resuelto en las cuestiones precedentes, el mismo resulta procedente y cuyo monto se determinará en la planilla que forma parte de esta sentencia en virtud de a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro. Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. nro. 107 del 07/03/2012) sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de rubros en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

DIAS TRABAJADOS DE JUNIO 2012 E INTEGRACION MES DE DESPIDO Y SU INCIDENCIA DE SAC: El rubro integración mes de despido resulta procedente atento a que se ha declarado como fecha del distracto el día 18/06/2012, es decir, en fecha que no coincide con el último día del mes, resultando aplicable lo dispuesto por el art. 233 de la LCT, debiéndose admitir la integración correspondiente al mes de despido y de los días trabajados de junio 2012, conforme esta solicitado con la incidencia del SAC atento criterio de este sentenciante y doctrina legal C.S.J.T. en "Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s cobros (Sent. 840 del 13/11/1998) "en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT". El segundo párrafo del art. 233 reza: "Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido". De este modo, resulta procedente su pago, cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

VACACIONES PROPORCIONALES 2012: Atento la falta de acreditación instrumentada de su pago por la parte demandada y lo declarado precedentemente, estos rubros reclamados resultan procedentes, en consonancia con lo dispuesto en el art. 156 de la LCT, determinándose su cuantía en la planilla integrante de esta sentencia. Así lo declaro

SAC PROPORCIONAL 1° SEMESTRE/12: Atento a la falta de acreditación instrumentada de su pago es procedente este rubro de acuerdo a la fecha del distracto. Así lo declaro

SAC S/VACAC. PROP./12: se rechaza el presente reclamo porque su cálculo no se realiza sobre prestaciones que no equivalen a remuneración (art. 156 LCT). Así lo declaro.-

MULTA ART. 80 LCT: No le corresponde el pago de la multa prevista en este artículo - Indemnización del art. 80 LCT- por cuanto no intimó la actora su entrega en el plazo que prevé dicha normativa a los fines de su procedencia, es decir después de transcurridos los treinta días del distracto laboral, conforme a lo dispuesto por el art. 3 del Dec. N° 146/01 (que reglamenta el art. 45 de la Ley N° 25.345, que a su vez incorporó el último párrafo al art. 80 de la LCT antes citado), el cual dispone que "el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

No obstante ello, se condena a la accionada a hacer entrega de dicha certificación de Servicios a la actora en el plazo de diez días de quedar ejecutoriada la presente bajo apercibimiento de aplicar astreintes en la etapa de ejecución de sentencia.

MULTA ART. 2 LEY 25.323: No le corresponde el pago de la multa prevista en este artículo - por cuanto no intimó la actora su entrega en el plazo que prevé dicha normativa a los fines de su procedencia, (4 días hábiles desde el despido)

DIFERENCIAS SALARIALES: No corresponde admitir este rubro porque en la demanda se omitió realizar un específico y detallado cálculo de los importes reclamados con expresa indicación del método utilizado para llegar a las diferencias de salarios,. Es decir, además de la explicitación referida a cuánto se percibió y cuánto debió percibirse, la indicación precisa acerca de donde provienen las diferencias a pretendidas.

INTERESES.: Atento la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n°1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, pronunciando la siguiente: "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 activa 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"(Dres. GANDUR –disidencia parcial- Goane –disidencia parcial- Sbdar –Posse - Pedernera), esta vocalía considera que deviene razonable la aplicación de dicha tasa en base a lo considerado y a lo dispuesto por el art. 622 del Código Civil. Así lo declaro.

-PLANILLA:

NombreSalcedo Esther JosefinaFecha Ingreso 01/08/1997Fecha Egreso 18/06/2012Antigüedad 14a 10m 18dAntigüedad Indemnización 15 añosCategoría - Administrativo de Primera CCT 107/75Jornada Completa Remuneración a la fecha del Distracto

Sueldo Básico \$ 4.000 Antigüedad (2%) \$ 1.120 Sueldo Bruto \$ 5.120 Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por Antigüedad \$ 76.800 \$ 5.120 x 15 = Rubro 2: Indemnización por Preaviso \$ 10.240 \$ 5.120 x 2 = Rubro 3: SAC por Preaviso \$ 853 \$ 10.240 / 12 = Rubro 4: Días Trabajados Junio 2012 \$ 3.072 \$ 5.120 / 30 x 18 = Rubro 5: Integración Mes de Despido \$ 2.048 \$ 5.120 / 30 x 12 = Rubro 6: Sac s/Integración Mes de Despido \$ 171 \$ 2.048 / 12 = Rubro 7: Vacaciones Proporcional 1er Semestre 2012 \$ 2.654 28ds x 169 / 365 = 12,96 ds \$ 5.120 / 25 x 12,96 = Rubro 8: Sac Proporcional 1er Semestre 2012 \$ 2.371 \$ 5.120 / 365 x 169 = Total Rubros del 1 al 8 en \$ al 18/06/2012 \$ 98.209 Tasa Activa BNA en \$ desde 18/06/2012 al 31/08/2018 152,25% \$ 149.523 Total Rubros del 1 al 8 en \$ al 31/08/2018 \$ 247.732

-COSTAS: Atento a que la actora resulta sustancialmente ganadora, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo (al progresar casi todos los rubros de la demanda) las costas procesales se imponen a la demandada vencida (art. 108 in fine del CPCyCC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

HONORARIOS:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla precedente resulta al 31/08/2018 la suma de \$247.732

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 39, 43 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley n° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial n° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada MARIA CONSTANZA PRADO por su actuación compartida en el doble carácter por la actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 12% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de \$23.039 y por la incidencia de fs. 93/94 la suma \$3455 (15%) .

2) Al letrado MARIANO JOAQUIN PUGA por su actuación compartida en el doble carácter por la actora en las tres etapas del proceso de conocimiento el 12% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de \$23.039 y por la incidencia de fs. 93/94 la suma \$3455 (15%) .

3) Al letrado VICTOR ROBERTO SCHEDAN, por su actuación en el doble carácter por la accionada en las tres etapas del proceso de conocimiento el 7% de la base de regulación con más el 55% equivalente a la suma de \$26.878, y por la incidencia de fs. 93/94 la suma de \$2.687.

RESUELVO

I.- HACER LUGAR PARCIALMENTE la demanda promovida por ESTHER JOSEFINA SALCEDO, D.N.I. N° 11.252.844, con domicilio en Avenida Roca n° 1.802 de esta ciudad en contra de MUTUALIDAD PROVINCIAL TUCUMAN, CUIT N° 30-54598658-9, con domicilio en calle Ayacucho n° 179 de esta ciudad. En consecuencia, se condena a ésta al pago de la suma total de \$247.732 en concepto de indemnización por antigüedad; preaviso y SAC s/ preaviso, integración mes de despido y días trabajados de junio 2012, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales año 2012, SAC proporcional 2012, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada

la presente bajo apercibimiento de Ley. En consecuencia se ABSUELVE a la demandada del pago de las sumas reclamadas en concepto de SAC sobre vacaciones, indemnización art. 80 LCT e indemnización art. 2 ley 25.323 y diferencias salariales.

II) DECLARAR la inconstitucionalidad de la 2da parte del art. 245 de la LCT para el presente caso.

III) NO HACER LUGAR a la excepción de falta de acción interpuesta por la parte demandada.

IV) COSTAS, según se consideran.

V) REGULAR HONORARIOS: a los letrados MARIA CONSTANZA PRADO a la suma de \$23.039 y por la incidencia de fs. 93/94 la suma \$3455 ; MARIANO JOAQUIN PUGA la suma de \$23.039 y por la incidencia de fs. 93/94 la suma \$3455 y a VICTOR ROBERTO SCHEDAN, la suma de \$26.878, y por la incidencia de fs. 93/94 la suma de \$2.687.

VI) A LA RESERVA DE CASO FEDERAL formulada por la actora, téngase presente.

VI) PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6.204).-

REGÍSTRESE Y HÁGASE SABER.- Ante mí.- LCH-733/13.- Fdo:DR. EZIO E. JOGNA PRAT - Juez MLR QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-

Secretario: |DR. BRUNO CONRADO DIAZ|

Actuación firmada en fecha 22/07/2020

Certificado digital:

CN=BELMONTE María Macarena, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27290607669

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