

Contrato De Trabajo Despido Por Embarazo Discriminacion Maternidad Derechos De La Mujer Perspectiva De Genero

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido por embarazo. Discriminación.

Maternidad. Derechos de la mujer. Perspectiva de género

Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por la trabajadora, quien se desempeñara como enfermera y fuera despedida luego de notificar su embarazo a su empleador. El tribunal interpretó aplicables las previsiones de los arts. 178 y 182 de la LCT y, además, calificó de discriminatoria la decisión de la patronal. En virtud de ello, de forma novedosa, condenó a las autoridades de la empresa y empleados de RRHH de la demandada a realizar una capacitación sobre perspectivas de género.

San Miguel de Tucumán, 28 de mayo de 2019.- AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "R. L. S. vs SANATORIO 9 DE JULIO S.A. S/ COBRO DE PESOS", sustanciados ante este Juzgado del Trabajo de la III Nom., de los que RESULTA A fs. 2/7, se apersona el letrado Juan Martín Mukdise en representación de la actora R. L. S., DNI N° ..., mayor de edad, con domicilio en Barrio Crucero Belgrano Mzna. ..., casa ... de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad- litem de fs. 64. En tal carácter promueve demanda en contra de SANATORIO 9 DE JULIO S.A. con domicilio en 25 de Mayo n° ... de esta ciudad, por el cobro de la suma de \$84.805,94 (pesos ochenta y cuatro mil ochocientos cinco con 94/100) en concepto de cobro de indemnización por despido, con más diferencias salariales y multas de ley. Funda la presente acción manifestando que ingresó a trabajar para la demandada en fecha 28/01/2014 categorizada como enfermera aunque no poseía título habilitante para dicha actividad, denunciando que le correspondía la categoría de personal de esterilización siendo esa su profesión y las tareas que cumplía en el sanatorio demandado. Manifiesta que percibía como remuneración la suma de \$7.460,14 y que cumplía jornadas de ocho horas rotativas de lunes a lunes. Alega que en total suscribió trece contratos a plazo fijo y eventuales, y que se realizaban constantes modificaciones en las registraciones de Afip, que no coincidían con la fecha de los distintos contratos suscriptos por el trabajador. Denuncia que en la relación de trabajo siempre hubo continuidad, aun con la modalidad a plazo fijo, eventual y nuevamente plazo fijo. Alega que si bien se la contrato como trabajadora eventual para cumplir servicios que se suponen extraordinarios o con exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, siempre que no pueda saberse de antemano en qué momento va a finalizar esa exigencia, la empresa lo dio por terminado e inmediatamente efectuaban otro cambiando la modalidad de contratación a plazo fijo, pese a desempeñar siempre la trabajadora tareas de esterilización que hacen al giro normal y ordinario de la actividad principal del accionado. Continúa diciendo que el art. 94 LCT establece el deber de preavisar la extinción del contrato con antelación de un mes respecto del plazo determinado, bajo apercibimiento de convertirlo en uno de plazo indeterminado. Siendo su antigüedad de nueve meses y habiendo omitido preavisar considera que tornaba al contrato en uno indeterminado. Denuncia fraude laboral del accionado por cuanto considera que se violaron normas laborales y principalmente la estabilidad laboral, mediante los sucesivos contratos a plazo fijo, los que resultan nulos. Cita jurisprudencia que considera aplicable al caso. Respecto del distracto, manifiesta que el despido fue discriminatorio, por cuanto la trabajadora se encontraba embarazada. Al respecto manifiesta que en fecha 16/10/2014 la actora presentó certificado por enfermedad, donde constaba que estaba embarazada y que debía hacer reposo por siete días con diagnóstico de "amenaza de embarazo" (sic). Expresa que terminada su primera licencia presenta un nuevo certificado donde le otorgaban siete días más de reposo, rechazándolo el empleador manifestando que ese día vencía el contrato a plazo fijo que los unía. Por lo que considera que una vez conocido el estado de embarazo de la actora, la empresa tomó la decisión de despedirla. Reclama diferencias salariales y diferencia de pagos no remunerativos adeudados en el último año conforme la real función desempeñada de esterilizadora. Efectúa planilla indemnizatoria. Agrega documentación original que da cuenta el cargo de fs. 61. Corrido traslado de la demanda mediante providencia del 04/10/2016 obrante a fs. 62, se presenta el letrado Daniel Moeremans a fs.70/74 en su carácter de apoderado del demandado conforme lo acredita con poder general para juicios de fs. 68/69. En tal carácter constituye domicilio procesal en casillero de notificaciones n° 1032. Contesta demanda y efectúa una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda y en consecuencia da su versión sobre los mismos. Cumple con lo normado en el art. 61 CPL, denunciando el lugar en el que se encuentra la documentación laboral y contable. Reconoce la fecha de ingreso, jornada cumplida y remuneración percibida conforme lo denuncia el actor en su demanda. Niega la autenticidad de la documentación allí detallada de conformidad con lo establecido en el art. 88 CPL. Expresa que las tareas realizadas por la Sra. R. L. S. correspondían a las propias de enfermería. Respecto de la modalidad de contratación, alega que la actora se desempeñó para el Sanatorio 9 de Julio S.A. cumpliendo exclusivamente reemplazos o cubriendo necesidades por aumento de prestaciones brindadas a pacientes, por lo que se utilizó las figuras de contrato a plazo fijo y/o eventuales. Manifiesta que al momento de su ingreso la actora fue contratada por el término

comprendido desde la fecha 28/01/2014 a 02/02/2014 cubriendo la licencia del empleado Ybarra Julio, a quien continuó reemplazando durante los periodos de 04/02/2014 a 07/02/2014, 08/02/2014 a 25/02/2014 y 26/02/2014 a 27/03/2014 y 28/03/2014 a 16/04/2014. Desde las fechas 05/05/2014 a 28/05/2014, 29/05/2014 a 16/06/2014 y de 17/06/2014 a 23/06/2014 la actora reemplazó a la trabajadora Pérez Marta. Durante el periodo de 25/06/2014 a 31/07/2014 dice que se celebró contrato de trabajo eventual con fundamento en el aumento de patologías de índole respiratoria que asolaba a la provincia, y se destinó a la actora a cumplir tareas en UTIP (Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica). Por el mismo motivo, se volvió a contratar a la actora bajo la modalidad eventual desde 01/08/2014 a 31/08/2014 por haberse extinguido la causa que dio origen al contrato. Manifiesta que durante los periodos 03/09/2014 a 15/09/2014, 17/09/2014 a 22/09/2014 y 21/09/2014 a 21/10/2014 la actora cumplió reemplazo de la trabajadora Moran Isolina del Señor, cumpliendo sus tareas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. Niega la existencia de fraude laboral y que hubiera correspondido preaviso de extinción del contrato de trabajo por la específica modalidad contractual acordada. Niega asimismo cualquier actitud discriminatoria hacia la trabajadora. Expresa que la única causal de la extinción del contrato de trabajo fue la de finalización del plazo pactado. Interpone prescripción de las diferencias de haberes pretendidas por la actora anteriores a la fecha 31/08/2014. A fs. 84 contesta el traslado conferido la actora, solicitando su rechazo. Impugna los rubros reclamados en la demanda. Agrega documentación original conforme da cuenta el cargo de fs. 151. Mediante providencia del 06/04/2017, a fs. 157, se abre la causa a pruebas al solo fin de su ofrecimiento, ofreciendo las partes aquellas que dan cuenta el informe actuarial de fs. 160. A fs. 169 corre glosada acta de audiencia de conciliación prevista por el art. 69 CPL en la que las partes manifiestan no arribar a una conciliación por lo que se procede proveer las pruebas ofrecidas para el día 25/07/2017. Secretaría actuaria elabora informe actuarial que da cuenta de las pruebas producidas por las partes (fs. 460). A fs. 175 se apersona el letrado Alejandro Lisiak por la parte actora conforme poder ad- litem que agrega a fs. 174. Posteriormente, a fs. 186, se apersona el letrado Martin Pilliteri en su carácter de apoderado de la demandada conforme poder general para juicios de fs. 179/182. Se agregan los alegatos de las partes actora y demandada mediante decreto de fecha 05/09/2018 obrante a fs. 478. A fs. 485 mediante providencia del 22/10/2018 se pasan los autos a despacho para resolver, el que notificado y firme deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO Conforme los términos de la demanda y el responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba 1) Relación de trabajo entre R. L. S. y Sanatorio 9 de Julio S.A. 2) Fecha de ingreso 3) Remuneración y jornada 4) Fecha de distracto. La parte demandada realiza un desconocimiento pormenorizado de la documentación presentada por la actora por lo que considero que cumple con lo dispuesto por el art. 88 del CPL, teniéndose por negada la mencionada documentación. Asimismo, a fs. 344 la parte actora reconoce la prueba documental acompañada en copias simples por los demandados, de conformidad con lo dispuesto por el art. 88 inc. 2 del CPL, por lo que corresponde tener por auténticos y recibidos los instrumentos mencionados. Así lo declaro. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc. 5 del CPCyC supletorio son las siguientes: 1) Modalidad de la relación de trabajo y fraude laboral 2) Tareas y categoría laboral según convenio 3) Causal y justificación del distracto. En su caso, despido discriminatorio y 4) Procedencia de los rubros e importes reclamados, en su caso diferencias salariales y planteo de prescripción. Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas, poniendo de resalto que por imperio del principio de relevancia, el Juez analizará únicamente aquellas probanzas que considere conducente para la resolución de la causa.

Primera Cuestión Controvierten las partes respecto de la modalidad de la relación de trabajo. En su demanda, la actora reclama las indemnizaciones de ley por despido incausado fundado en la circunstancia de considerar que la vinculaba al demandado un contrato por tiempo indeterminado pese a haber suscripto sucesivos contratos a plazo fijo y eventuales en fraude a la ley. Manifiesta que se desempeñó para la demandada en forma continua e ininterrumpida y que las tareas que desempeñaba hacían al giro normal y habitual del sanatorio demandado, esto es, tareas de esterilización. Por otro lado, manifiesta que la falta de preaviso de la extinción del contrato a plazo fijo lo convierte en uno por tiempo indeterminado. Por su lado el demandado alega que la actora se desempeñó para el Sanatorio 9 de Julio cumpliendo exclusivamente reemplazos o cubriendo necesidades por un aumento de las prestaciones brindadas a pacientes, por lo que se firmaron diversos contratos a plazo fijo y/o eventuales. Manifiesta que al momento de su ingreso la actora fue contratada por el término comprendido desde la fecha 28/01/2014 a 02/02/2014 cubriendo la licencia del empleado Ybarra Julio, a quien continuó reemplazando durante los periodos de 04/02/2014 a 07/02/2014, 08/02/2014 a 25/02/2014 y 26/02/2014 a 27/03/2014 y 28/03/2014 a 16/04/2014. Desde las fechas 05/05/2014 a 28/05/2014, 29/05/2014 a 16/06/2014 y de 17/06/2014 a 23/06/2014 la actora reemplazó a la trabajadora Pérez Marta. Durante el periodo de 25/06/2014 a 31/07/2014 dice que se celebró contrato de trabajo eventual con fundamento en el aumento de patologías de índole respiratoria que asolaba a la provincia, y se destinó a la actora a cumplir tareas en UTIP (Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica). Por el mismo motivo, se volvió a contratar a la actora bajo la modalidad eventual desde 01/08/2014 a 31/08/2014 por haberse extinguido la causa que dio origen al contrato. Manifiesta que durante los periodos 03/09/2014 a 15/09/2014, 17/09/2014 a 22/09/2014 y 21/09/2014 a 21/10/2014 la actora cumplió reemplazo de

la trabajadora Moran Isolina del Señor, cumpliendo sus tareas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. Al respecto, el art. 90 LCT establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. El contrato a plazo fijo es una excepción al principio de indeterminación del plazo, al establecer los requisitos formales y sustanciales para que este contrato tenga legitimidad. Por ende, de conformidad a lo dispuesto por el art. 302 del CPCyC -de aplicación supletoria en el fuero- pesa sobre la accionada que invoca el contrato a plazo fijo, la carga de la prueba de su existencia y configuración. Del análisis de las pruebas pertinentes resultan acreditados los siguientes hechos: A fs. 91/102 y 106/115 el demandado agrega diversos contratos a plazo fijo (con sus respectivas altas de AFIP), suscriptos por la actora y declarados auténticos en virtud del art. 88 inc. 2, en la que se especifica que la Sra. R. L. S. es contratada a los fines de que realice tareas de enfermería en reemplazo de Pérez Marta, Ybarra Julio y Moran Isolina del Señor. Por otro lado, a fs. 129/145 se agregan copias de fichas de control de las personas mencionadas precedentemente, en las que figuran la fecha de control, licencia y alta de sus respectivas enfermedades. Dichas fichas sólo fueron reconocidas por la Sra. Pérez Marta conforme acta de audiencia de reconocimiento obrante a fs. 323. Del cotejo de la documentación aportada surge que el Sr. Ybarra Julio (por quien según los contratos mencionados ingresaba la actora a reemplazar), en fecha 24 de enero de 2014 presenta certificado médico otorgándosele una licencia por 10 días hasta el 02 de febrero de 2014 (fs. 132). El contrato de fs. 102 determina el plazo del contrato de trabajo de la actora por el período que va desde el 28 de enero al 02 de febrero del 2014. Según ficha de control de fs. 131, se fija nueva licencia por enfermedad por el período del 03 de febrero de 2014 al 23 de febrero de 2014 (es decir, por 21 días); sin embargo, el contrato firmado por la actora correspondiente al supuesto reemplazo del trabajador por esta fecha designo como fechas fijadas las de 04 de febrero a 07 de febrero y luego un nuevo contrato inmediatamente sucesivo que va del 08 de febrero al 25 de febrero del 2014, es decir, conociendo el demandado el período de ausencia del Sr. Ybarra, decidió contratar a la actora por un período menor y luego efectuar un nuevo contrato hasta la supuesta finalización de la licencia. Vencida la licencia anterior del Sr. Ybarra, presenta una nueva por 30 días más, que corren del 24 de febrero al 25 de marzo del 2014 y uno más por el día 26 de marzo, mientras que los contratos suscriptos por la actora abarcan el período del 26 de febrero al 27 de marzo de 2014 e inmediatamente después suscribe un nuevo contrato en fecha 28 de marzo al 16 de abril en concepto de licencia anual reglamentaria del Sr. Ybarra que según la notificación de vacaciones de fs. 133 fueron del 27 de marzo al 16 de abril. Para el reemplazo de la Sra. Pérez Marta, los contratos firmados por la actora abarcan los períodos de 05 de mayo al 28 de mayo en virtud de la licencia anual reglamentaria de la trabajadora reemplazada (fs.92), sin embargo las fechas y motivos del mismo se contradicen con las licencias por enfermedad otorgadas por el Sanatorio a la Sra. Pérez por cuanto durante el tiempo en que se encontraba de vacaciones esto es, del 02 de abril al 06 de mayo conforme fs. 137, se presenta licencia por enfermedad que abarca del 23 de abril al 07 de mayo y otra más de 08 de mayo al 12 de mayo. Mientras que los contratos de la actora se efectuaron de forma inmediatamente posterior a la finalización del primero en 29 de mayo al 16 de junio (fs. 109) por vacaciones de la Sra. Pérez e inmediatamente después en fecha 17 de junio al 23 de junio (fs.107) por enfermedad de la misma, mientras que la licencia otorgada a las Sra. Pérez corren del 16 de junio al 19 de junio y otra del 20 de junio al 23 de junio de 2014. Por último respecto de la trabajadora Morán Isolina, los contratos agregados se efectúan por reemplazo de la trabajadora en virtud de asignación de tareas livianas. Los contratos se efectúan de forma sucesiva y continua en las fechas del 03 al 15 de septiembre; del 17 al 22 de septiembre y del 23 de septiembre al 21 de octubre (fs. 111/115); mientras que los certificados presentados por la empresa (fs. 142/145) poseen fecha posterior al primer contrato, es decir del 15 y 22 de septiembre, pero sin consignar período de tiempo en el que la empleada del Sanatorio se encontraría en un puesto distinto. Corresponde puntualizar que de los certificados médicos presentados por el demandado solamente fue reconocido el suscripto por el Dr. Zalazar de fecha 16/06/2014 y 20/06/2014 y perteneciente a la Sra. Pérez Marta. Por otro lado, las fechas de alta otorgadas en Afip tampoco coinciden con la consignada en los contratos. A mayor abundamiento, a fs.224 corre glosado CCT 122/75 en el que se reglamenta el procedimiento a seguir en los casos en que se producen vacancias o suplencias (arts. 27 y 28 del mencionado convenio). El mismo estipula que se debe cubrir la vacancia producida con un empleado de la misma sección y que le siga en antigüedad, y si no existe esta persona se debe acudir a otra sección, con preferencia de aquel empleado que cumpla con las condiciones de cumplimiento y capacidad. En consecuencia, del análisis de la documental detallada surge que la actora fue contratada sin cumplir con las exigencias establecidas por los artículos mencionados y se desempeñó en el sanatorio de forma continua e ininterrumpida, sin que el accionado pudiera justificar los reemplazos que dice haber cubierto con la contratación de la actora. Cabe recordar que todos los requisitos, tanto formales como sustanciales, que señala la norma (art. 90 LCT), son de cumplimiento necesario para que el contrato a plazo fijo tenga legitimidad como tal. Los primeros se refieren a la forma escrita y la

determinación del plazo. Sustancial requisito es que exista una causa objetiva en las modalidades de las tareas o de la actividad que justifiquen este tipo de contratación. Por ello, estas condiciones que establece el art. 90 de la LCT son acumulativas y no alternativas. En autos se acreditó el cumplimiento del requisito formal previsto en el art. 90 inc. a) de la LCT, al comprobarse que las partes fijaron en forma expresa y por escrito la duración de los sucesivos contratos laborales que suscribió una de las partes. Sin embargo, no se acreditó que existan razones objetivas que justifiquen el empleo de la modalidad contractual a plazo fijo, sin que obren pruebas que permitan corroborar que las modalidades de las tareas a desempeñar por el actor o la actividad de la demandada, apreciadas razonablemente, justificaban apartarse del principio general que es el contrato por tiempo indeterminado, requisito indispensable que debió cumplir y acreditar la empleadora, conforme lo establecido en los arts. 90, inc.b) y 92 de la LCT, para poder considerar que la relación laboral podía quedar comprendida dentro de las previsiones del contrato a plazo fijo. La jurisprudencia en forma unánime sostiene: ¿Si las tareas que se encomiendan al trabajador guardan relación estructural con la empresa y no responden a circunstancias ajenas a tal ritmo, no pueden ser absorbidas mediante contratos a plazo fijo? (C.N.Trab., Sala VI, 31/10/86, ¿Moreira José Luis Exequiel c/ Tabati S.A.?. D.T. - T.986-B- 1837). Si bien las partes controverten respecto de la categoría que le correspondía a la actora (tópico que se tratara en la cuestión pertinente), las tareas denunciadas por ambas son de enfermería y/o esterilización, las cuales hacen al giro normal y habitual del Sanatorio demandado. En base a lo analizado se puede apreciar la no acreditación de las circunstancias concretas y objetivas que llevaron a la demandada a recurrir a esa forma contractual (causa objetiva ajena a la voluntad de las partes). Cabe señalar que es un hecho no controvertido en autos que la actora prestó sus servicios para la demandada, sin interrupciones, desde el inicio de la relación hasta la fecha del distracto en 21/10/2014 conforme lo reconocen ambas partes. Asimismo es dable destacar, que los recibos de sueldos expedidos por la accionada contabilizaban la antigüedad de la actora de forma correlativa. En consecuencia de todo lo anterior, considero nulos los contratos de trabajo a plazo fijo suscriptos entre las partes en evidente fraude a la ley laboral (art. 14 de la LCT), por lo que se torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el artículo 90 de la LCT. Así lo declaro. Declarado lo anterior, deviene inoficioso expedirme sobre los contratos eventuales también efectuados durante la relación laboral que unió a las partes, por cuanto la relación de trabajo queda circunscripta por el art. 90 LCT, primera parte, en base a lo considerado. Así lo declaro.

Segunda Cuestión Controvierten las partes respecto de las tareas y categoría laboral que según convenio le correspondía al actor. La actora denuncia en su demanda que se encontraba registrada como enfermera cuando su título profesional y tareas que efectuaba en el Sanatorio eran de esterilización de instrumental de cirugía. El demandado alega que las tareas realizadas por la Sra. R. L. S. correspondían a las propias de enfermería. De la documental arrojada por las partes surge que en la misiva remitida por el demandado a fs. 21 y 89, reconoce las tareas referidas a su profesión de técnica en esterilización, pero ratifica que la categoría que le corresponde según ellas, es la de enfermera. De las constancias de Altas de Afip (fs. 91 y ss.) surge que la actora se encontraba categorizada como ¿enfermero/a de piso o consultorios externos?, según el convenio 122/75. El CCT n° 122/75, determina las categorías y escala salarial del personal comprendido en su ámbito (fs. 209 y ss.). Así en la categoría A) de profesionales, técnicos y servicios complementarios, en el punto d se encuentran los ¿Enfermeros/as de Cirugía y personal de esterilización?. Así, habiendo sido reconocidas por el demandado las tareas efectuadas por la actora, y existiendo en CCT una categoría específica para aquellas, es que corresponde determinar que la actora debió ser categorizada como Enfermera de cirugía y personal de esterilización (A- d) conforme CCT 122/75. Así lo declaro. En consecuencia, la remuneración que debió percibir es la acorde a su real categoría, por lo que será esta la que deberá tomarse como base de las eventuales indemnizaciones a practicarse en la cuestión pertinente (categoría A- d) del CCT122/75) según escala salarial obrante a fs. 209 a la fecha del distracto. Así lo declaro.

Tercera Cuestión Controvierten las partes respecto de la causal del distracto y su justificación. En su caso, despido discriminatorio. Al respecto, denuncia la parte actora que el distracto se produjo después de tomar conocimiento su empleador de su estado de embarazo. Manifiesta que en fecha 16/10/2014 presenta certificado por enfermedad donde constaba que estaba embarazada y le ordenaban reposo por siete días. Expresa que le otorgaron efectivamente la licencia conforme los recibos de sueldo agregados con la demanda, por lo que no caben dudas del conocimiento del empleador de su estado de embarazo. Posteriormente, una vez concluida la primera licencia, su médica tratante Natalia Frías ordenaba siete días más de reposo, y la empleadora rechaza dicho certificado alegando que ese día vencía su contrato de trabajo. Por su lado, el demandado alega que el distracto se produjo exclusivamente por vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo suscripto por la actora de fecha 23/09/2014 al 21/10/2014, negando cualquier actitud discriminatoria o fraudulenta. Ahora bien, el demandado no desconoce en su responde la situación de embarazo de la actora, pese a sí hacerlo respecto de la indemnización del art. 182 LCT reclamada por ella. El artículo 178, establece: ¿Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el hecho del nacimiento. En tales

condiciones dará lugar de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley?. Este artículo, tiene por objeto garantizar el empleo de la mujer trabajadora durante los períodos de gestación y postparto, para concretizar tal derecho, ha creado a través del precitado artículo, una presunción legal y un régimen indemnizatorio especial. De este claro dispositivo surge, en primer término, el establecimiento de la presunción legal de que el despido de la trabajadora embarazada, ocurrido en el tiempo previsto normativamente, lo ha sido por dicha causa. Tal es una presunción iuris tantum; es decir, significa poner en cabeza del empleador la obligación de probar, si así lo estima que el despido no ha sido por causa de su estado de gravidez. Igualmente requiere la normativa en análisis que para que esta presunción legal se torne operativa, es necesario el previo cumplimiento de requisitos obligatorios por parte de la trabajadora embarazada, pues la adquisición del derecho a la garantía legal consagrada en el mentado artículo 178 LCT, está sometida a una doble exigencia: a) la acreditación del estado de embarazo; b) su notificación al empleador. Si bien podría sostenerse que la notificación podría ser demostrada por cualquier medio de prueba, no ocurre lo mismo con la acreditación hábil del embarazo, pues ésta sólo puede ser concretada mediante la presentación del certificado médico correspondiente. Nótese que el dispositivo legal transcrito exige "notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo.", con lo que ha eliminado toda posibilidad de duda respecto al conocimiento de la situación que deba tener el empleador, pues no es dable admitir ni mucho menos presumir que el despido ha ocurrido con motivo del embarazo, si no se encuentra acreditado en forma que el accionado conocía en modo fehaciente, tal situación, tomando en consideración la grave sanción que contiene la presunción legal. (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo-NAVARRO PATRICIA Vs. LEVY CARLOS MOISES S/ INDEMNIZACIONES-Nro. Sent: 1119 Fecha Sentencia 13/11/2008 DRES.: GANDUR-GOANE- ESTOFAN). En consecuencia, de conformidad con la jurisprudencia de nuestra Suprema Corte, sumado al reconocimiento del empleador del estado de gravidez de la actora, acreditado a su vez por los certificados médicos de fs. 54 y 55, y con el acta de nacimiento de V. F. S. (que acredita que la actora se encontraba dentro de la franja temporal protegida por la normativa de fondo), y habiendo sido declarado nulos los contratos a plazo fijo (invocados por el demandado como causa del distracto) es que considero que la extinción de la relación laboral se produjo por despido injustificado del empleador por causa del embarazo de la Sra. R. L. S. en fecha 21/10/2014, correspondiéndole en consecuencia la indemnización prevista en el art. 178 LCT. Así lo declaro. La extrema prudencia que recomienda la CSJN para estos casos de especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad (Fallos: 318:871) como sujeto de especial tutela constitucional, así como la normativa de jerarquía constitucional que enmarca la tutela de la mujer embarazada en las relaciones laborales, entre ellas el art. 75 inc. 23 en cuanto establece que corresponde al Congreso de la Nación: Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia; lo preceptuado en el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por ley 23.179) de jerarquía constitucional, el que en su inciso 2 establece que: Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; el Convenio OIT N° 3, que refiere al empleo de las mujeres antes y después del parto, el que fuera incorporado a nuestro derecho interno por aprobación legislativa (ley 11.726), me permiten concluir que existen elementos probatorios positivos que demuestren que el despido producido dentro del plazo del art. 178 LCT, obedeció a la maternidad de la actora configurándose así el despido discriminatorio (cfr. GIJENA MARIA ALEJANDRA C/ CITYTECH S.A. S/COBRO DE PESOS S/ X - INSTANCIA UNICA- Excm. Cámara del Trabajo - Sala IV). Así lo declaro. Continuando con el criterio seguido por este Magistrado en los autos caratulados: "Arrieta Sandra Fátima C/ Correa Omar S/ Daños Y Perjuicios.- Expte. N° 827/15?", la conducta denunciada encuadra en lo dispuesto por el art. 4° de la Ley 26.485 que reza: "Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal?". Este se complementa con el art. 6° de la norma en cuestión que establece: "A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: ...c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral?". Nuestro país cuenta con dispositivos legales del orden internacional, nacional y provincial tales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales (PIDESC), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), y los tratados específicos sobre las mujeres, entre ellos, los más importantes son la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ratificado el 15 de julio de 1985) y su Protocolo Facultativo (ratificado el 20 de marzo de 2007), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará de 1994, ratificada el 4 de septiembre de 1996). Estos tratados se complementan con una importante jurisprudencia sobre violencia de género de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH); y con instrumentos no vinculantes, como la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y las Recomendaciones Generales adoptadas por organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas como "herramientas de interpretación autorizadas" de las respectivas convenciones. Comparto con la Dra. Claudia Sbdar que para que todo este sistema protectorio de la mujer se traduzca en realidades concretas, es indispensable que todos los funcionarios públicos comulguen con los principios en el contenido y garanticen su implementación a través de un sistema eficaz. Siguiendo a la Magistrada Címera, diré que "En el plano de las decisiones judiciales de los casos de violencia de género, la transversalización a la que se viene aludiendo supone "el derecho de acceso a justicia, entendido como el derecho a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia y a un juicio imparcial, y como elemento fundamental de la protección de los derechos humanos" ("La transversalización de la perspectiva de género: un enfoque necesario", Revista Jurídica La Ley, AÑO LXXXI N° 112, 15/6/2017, Buenos Aires Argentina). La Convención Do Belem Do Pará, aprobada por Ley 24632, conceptualiza la violencia (art. 1°) de la siguiente manera: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado?". Comparto la postura en cuanto las mujeres tienen el derecho fundamental de trabajar sin miedo. Ese es el principal mensaje de una reunión apoyada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en el marco de la 61ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social en Nueva York. Manuela Tomei, Directora del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, sostiene que "Este es un problema universal y afecta a todas las mujeres, sin importar su educación ni donde trabajan. ¿Por qué nos importa? Porque es una violación de derechos humanos, es una amenaza a la dignidad, a su seguridad salarial y a su salud y bienestar?". En este orden de ideas, la protección de la mujer en contra de cualquier tipo de discriminación laboral, sea en el ámbito público como el privado, debe ser una principal preocupación de los magistrados del trabajo. Conforme el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, dictado por la Suprema Corte de Justicia de México las sentencias tienen un poder individual y colectivo que impacta en la vida de las personas y conforman la identidad del Poder Judicial como un actor imprescindible en la construcción de un Estado Democrático de Derecho, por lo que los jueces, en aquellos procesos donde se encuentra amenazado o vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, tenemos la obligación de fallar con perspectiva de género. En esto, siguiendo a Graciela Medina ("Juzgar con perspectiva de género: ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? Y ¿Cómo juzgar con perspectiva de género?? - Revista de Derecho de Familia y de las Personas, Año VII, N° 10, noviembre 2015, La Ley), corresponde fallar con perspectiva de género porque: a. los jueces tenemos el imperativo constitucional y supranacional de hacer efectiva la igualdad. b. Porque los magistrados no podemos ignorar la existencia de patrones socioculturales y, en consecuencia, no podemos decidir este tipo de cuestiones como si fuera un caso en el que se definen los derechos de dos hombres o de dos empresas, sin que debemos juzgar con perspectiva de género. c. Porque la existencia de normativa supranacional, nacional y provincial si no se incorpora la perspectiva de género en las decisiones judiciales y, d. Porque los jueces tenemos la posibilidad de traducir las normas en realidades, de evidenciar el compromiso del Estado con la Justicia y de evitar la revictimización. Considerada la normativa supranacional y doctrina compartida corresponde agregar además, que el art. 47 del CPL habilita a los magistrados a resolver ultra petita, facultad que se encuentra determinada y delimitada por el objeto de las pretensiones esgrimidas y por la norma legal o convencional que se considere de aplicación, sin echar mano al objeto de la demanda. Es decir, el juzgador puede fallar más allá de lo expresamente peticionado por las partes siempre y cuando se reclamen rubros derivados de una invocada infracción a normas sustanciales, es decir, de acuerdo al objeto de la demanda y contestación y a la forma en que se trabó la litis, tal como expresamente reza la norma. Siguiendo a Calamandrei diré que "No basta que los magistrados conozcan a la perfección las leyes escritas; sería necesario que conocieran perfectamente también la sociedad en que esas leyes tienen que vivir?", a lo que agrega: "El tradicional aforismo iura novit curia (la curia conoce las leyes) no tiene valor práctico alguno si no se le agrega éste: mores novit curia (la curia conoce las costumbres)". Con ello quiero significar que para que la aplicación de la norma sea efectiva, se debe realizar teniendo en cuenta el contexto social de la misma. En efecto, la demandada es una institución privada que brinda el servicio de salud, en la cual trabajan y concurren diariamente muchas mujeres por lo que no basta la simple sanción en un caso concreto de discriminación sino que como magistrado tengo la obligación de arbitrar los medios necesarios para prevenir que conductas discriminatorias contra las mujeres se repitan en el futuro. Así, compartiendo con el maestro Calamandrei que: "los jueces y justiciables que participan en el proceso en concreto, no

son muñecos mecánicos contruidos en serie, sino hombres vivos, cada uno situado en su mundo individual y social, con sentimientos, intereses, opiniones y costumbres; éstas últimas pueden ser, desafortunadamente, malas costumbres. el juez, al aplicar la ley, debe hacerla revivir en el calor de su conciencia, pero en esta evocación de la ley, que no se hace de pura lógica, el juez debe sentirse únicamente como hombre social, participee intérprete de la sociedad en que vive?, resulta imperativo impulsar medidas tendientes a lograr una concientización sobre la perspectiva de género. La jurisprudencia que comparto tiene dicho que: ?La enumeración de los motivos de discriminación que formula la LCT es meramente enunciativa y no taxativa, lo cual significa que está incluida en dicha prohibición todo criterio definitivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de condiciones o de trato, fundado en un motivo arbitrario como puede ser el derivado de la situación de enfermedad o de incapacidad laborativa temporaria por accidente? ?Quiroz, Luis Andres c/ Hilado S.A. s/ procedimiento abreviado - ley 7434?, Expte. 1236/2015 Juzg. Laboral N° 4 - 03/05/2016. En un fallo de la justicia neuquina (?F. M. N. E. C/ YPF S.A. s/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS?, expediente N° 506314/15, Juzgado laboral N° 3), se estableció que: ?La Corte Suprema de Justicia de la Nación, al dictar sentencia en la causa Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, zanjó la cuestión al pronunciarse sobre diversos aspectos de índole constitucional relativos a la carga de la prueba en litigios civiles en los que se controvierte el carácter discriminatorio de un acto, en el caso, un despido. Para el Alto Tribunal la cuestión de los medios procesales destinados a la protección y, en su caso, a la reparación de los derechos y libertades humanos, se erige como uno de los capítulos fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, impulsada por dos datos elementales: por un lado, que la existencia de estas garantías constituye uno de los ?pilares básicos? del Estado de Derecho en una sociedad democrática, pero que, por el otro, ?no basta con que los recursos existan formalmente, sino es preciso que sean efectivos?, es decir, se debe brindar a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida. En el caso, el Alto Tribunal resolvió que resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación?. Considero que la demandada incumplió los estándares internacionales de derechos humanos, específicamente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que fuera adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y que Argentina aprobó mediante la ley 23179 de junio de 1985 y desde 1994 goza de jerarquía constitucional (art. 75 inc.22 CN), ubicada en el vértice de la pirámide jurídica junto a otros instrumentos de protección de los derechos humanos, y como lo dijera más arriba la sociedad empleadora no pudo justificar la causal de despido. En consecuencia, corresponde además de la indemnización del art. 178 LCT, imponer con carácter de obligatorio a Sanatorio 9 de Julio S.A., en la persona de su Presidente, Dr. C. I. P., DNI n° ., de la Sra. Z. M. L., DNI ., Jefa de Personal y demás funcionarios que tengan a su cargo responsabilidades vinculadas al personal del sanatorio mencionado, incluida el área de Recursos Humanos (datos que deberán ser proporcionados oportunamente por la demandada) la asistencia al taller que se brindará en la ?OFICINA DE LA MUJER? dependiente de nuestra CSJT sobre ?Sensibilización y capacitación en perspectiva de género? el que se llevará a cabo en sede de este Poder Judicial, los días y horas a determinar por la mencionada Oficina, bajo apercibimiento de imponer sanciones conminatorias a favor de la parte actora, en caso de incumplimiento. A sus efectos, notifíquese a la Oficina de la Mujer de éste Poder a fin de que informe sobre lugar, días, horarios y duración del taller ut supra mencionado quedando a cargo de la misma la oportuna remisión de un informe sobre la asistencia de los obligados. Así lo declaro. Cuarta Cuestión Procedencia de los rubros e importes reclamados, en su caso diferencias salariales y planteo de prescripción. Pretende la actora el pago de la suma de \$84.805,94 por el concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, vacaciones no gozadas (año 2014), integración mes de despido, art. 1 y 2 Ley 25.323, diferencias salariales, y multa del art. 182 LCT. Conforme el Art. 265, inciso 6 del CPCyC (supl.) se analizará cada concepto pretendido por separado. 1. Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva por preaviso, y SAC s/ preaviso: Habiendo declarado el despido injustificado, los rubros reclamados resultan procedentes, en virtud de lo establecido por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro. 2. Integración mes de despido: no encontrándose controvertido en autos que el distracto se produjo el día 21/10/2014, el rubro prospera respecto de los nueve días restantes. Así lo declaro. 3. Vacaciones no gozadas año 2014: No constando su pago en autos y lo normado en el Arts. 154 y 156 de la LCT, el rubro reclamado debe prosperar. Así lo declaro. 4. Indemnización Art. 1 Ley 25.323: la actora no tiene derecho a percibir esta indemnización al no verificarse en la causal de despido ninguno de los supuestos comprendidos en el Art. 1° de la ley 25.323. De conformidad a lo establecido por la jurisprudencia, el deficiente registro laboral debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los Arts. 7, 8 y 10 de la Ley 24.013, lo que no representa el caso de autos. En efecto: La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 y el artículo 1 de la Ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la Ley 24.013, es decir, a) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la

falta de registraci3n involucre una pos dataci3n de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentaci3n laboral una remuneraci3n menor que la percibida por el trabajador. 6. art. 2 Ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucum3n en los autos ?Barcellona, Eduardo Jos3 vs. Textil Doss SRL s cobro de pesos? sentencia n3 335 de fecha 12/05/2010 que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnizaci3n que el art.2 de la ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimaci3n fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una 3ltima oportunidad para que 3ste adecue su conducta a las disposiciones legales. De esta manera, no habiendo sido intimado fehacientemente el empleador, el rubro reclamado no puede prosperar. As3 lo declaro. 5. Multa del art. 178 LCT: De acuerdo a lo declarado en la tercera cuesti3n, la multa resulta procedente. As3 lo declaro. 6. Diferencias salariales. Planteo de Prescripci3n: La parte demandada en ocasi3n de contestar demanda, dej3 planteada la defensa de prescripci3n respecto de las diferencias de haberes anteriores a la fecha 31/08/2014, es decir, que tengan una antig3edad mayor a dos a3os anteriores a la promoci3n de la demanda (31/08/2016). El accionante respondi3 que el planteo de la excepci3n opuesta no puede prosperar ya que la trabajadora por medio del TLC de fecha 26/11/2014 reclam3 el pago de diferencias de haberes por mayor categor3a. De conformidad al Art. 3986 CCyC el curso de la prescripci3n liberatoria se suspende por un a3o a partir de la recepci3n por la demandada del TCL, que constituye una intimaci3n aut3ntica, raz3n por la cual al momento de interponer la demanda en fecha 31/08/2016 el reclamo por diferencias de haberes correspondientes a los periodos de enero a octubre, no se encontraban prescriptos. En ese contexto, corresponde decir que el trabajador tiene dos a3os desde que el cr3dito se torna exigible para reclamarlo. Transcurridos los dos a3os, y la inacci3n o silencio del trabajador para reclamar el cr3dito laboral que considerase como su derecho, se producir3a la posibilidad del empleador de oponer la prescripci3n por los cr3ditos que tuviesen m3s de 2 a3os a la fecha del reclamo (demanda). En los supuestos de reclamos por diferencias de salario la prescripci3n se cuenta a partir de cada oportunidad en que debi3 efectuarse cada uno de los pagos mensuales. Los rubros salariales se tornan exigibles a partir del vencimiento de los plazos que establece el Art. 128 de la LCT, oportunidad en que se produce la mora autom3tica conforme lo dispone el Art. 137 de la LCT corriendo desde entonces el plazo de prescripci3n. En consecuencia, teniendo en cuenta los rubros cuya prescripci3n se solicita, los mismos fueron reclamados a la demandada mediante TCL de fecha 26/11/2014 (fs. 19), motivo por el cual fue suspendido el t3rmino prescriptivo por un a3o (26/11/2015) y hasta la promoci3n de la demanda en fecha 31/08/2016 no se cumplen con el plazo de 2 a3os establecido por el art. 256 LCT. En consecuencia, corresponde rechazar el planteo deducido por la empleadora. As3 lo declaro. Declarado lo anterior, corresponde hacer lugar al reclamo de diferencias salariales por los periodos de enero/2014 a octubre/2014, los que deber3n calcularse seg3n las prescripciones determinadas en la primera cuesti3n para un trabajador de jornada completa, categor3a Enfermero/a de cirug3a y personal de esterilizaci3n del CCT 122/75, a la fecha del distracto (21/10/2014). As3 lo declaro. Intereses: Atento a la doctrina fijada por la SCJT, en autos ?Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo s/ Da3os y Perjuicios?, sentencia N3 937/2014, de fecha 23.09.2014, en la que se establece que el procedimiento para el c3lculo de los intereses constituye una cuesti3n propia de la prudente valoraci3n de los jueces, dejando sin efecto el estatus de doctrina legal establecido por el mismo Tribunal en el caso ?Galletini Francisco vs. Empresa Guti3rrez SRL s. Indemnizaciones?, sentencia N3 443, del 15.06.2004, propongo la aplicaci3n al caso de la tasa activa cartera general (pr3stamos) nominal anual vencida a 30 d3as del Banco de la Naci3n Argentina, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago. Ello por entender que dicha tasa es la que corresponde a las circunstancias socio econ3mico actual, tal como lo han entendido numerosos tribunales en todo el pa3s. As3, por caso, las C3maras Nacionales del Trabajo, mediante acta N3 2357/2002, del 7 de mayo de 2002, en la que se dispuso su vigencia a partir del 6 de enero de 2002, y el plenario ?Samudio de Mart3nez c/ Transportes 260 SA s/ da3os y perjuicios?, del 20.04.2009, de las C3maras Nacionales de Apelaciones en lo Civil, de fecha 20.04.2009. En efecto, y tal como lo expres3 la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: ?Una tasa -como la pasiva-, que se encuentra por debajo de los 3ndices inflacionarios, no s3lo no repara al acreedor sino que beneficia al deudor que dilata el pago de la deuda. Es por ello, que la tasa de inter3s debe cumplir, adem3s, una funci3n moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa m3nima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por m3nimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad (?Amaya, Osvaldo D. c/Boglioli, Mario? del 12/9/05; LL Gran Cuyo, 2005 -octubre-, 911-TySS2005, 747-IMP2005-B, 2809)?. La tasa pasiva del BNA no cumple con los fines y prop3sitos resarcitorios de los intereses ya que no representa fielmente el incremento de las remuneraciones, determinando, como consecuencia, que el acreedor laboral (que es un sujeto de preferente tutela constitucional -art. 14 bis CN- y en los tratados sobre derechos humanos -art. 75.22 CN-) vea menguado su cr3dito, con claro conculcamiento de las garant3as de igualdad ante la ley (art. 16 CN); de propiedad (art. 17 CN) y de indemnidad (art.19). Por otra parte, el ?quantum? de la tasa pasiva, que se ven3a aplicando hasta ahora en los tribunales locales, no s3lo no logra realizar la justicia del caso sino que, como resultado, premia el incumplimiento como conducta social (Drucaroff Aguiar, Alejandro, ?La modificaci3n del plenario Uzal. Una cuesti3n esencial no resuelta?, La Ley,

4/9/03). Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las leyes 23.928 y 25.561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia, equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna. Por ello, se dispone aplicar al caso la tasa de interés precedentemente referenciada. Así lo considero. Planilla de Rubros e Intereses Ingreso 28/01/2014 Egreso 21/10/2014 Antigüedad 8 mes y 23 días CCT: 122/75 Categoría: Enfermero de cirugía Remuneración al distracto Básico \$ 8.408,68 \$ 8.408,68 1) Indemnización por antigüedad \$ 8.408,68 x 1 año \$ 8.408,68 2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso \$ 8.408,68 x 1 mes \$ 8.408,68 3) SAC s/ Preaviso \$ 8.408,68 / 12 \$ 700,72 4) Integración Mes de Despido \$ 8.408,68 / 30 x 9 días \$ 2.522,60 5) Vacaciones proporcionales 2014 \$ 8.408,68 / 25 x 263/360 x 14 \$ 3.440,08 6) Multa Art. 178 L.C.T. \$ 8.408,68 x 13 \$ 109.312,84 Total rubros 1 a 6 \$ 132.793,61 Interés tasa activa BNA desde 27/10/14 al 30/04/19 142,47% \$ 189.191,06 Total rubros 1 a 6 en \$ al 30/04/2019 \$ 321.984,67 7) Diferencias Salariales desde enero 2014 a octubre 2014 Remunerac.ene 14 a jun 14 jul 14 a sep 14 oct-14 Básico \$ 6.478,18 \$ 7.644,25 \$ 8.794,08 \$ 6.478,18 \$ 7.644,25 \$ 8.794,08 Período Debió Percibir Percibió Diferencia % Tasa activa BNA al 30/04/19 Intereses al 30/04/19 ene-14 \$ 863,76 \$ 840,00 \$ 23,76 160,90% \$ 38,22 feb-14 \$ 6.478,18 \$ 6.300,00 \$ 178,18 158,98% \$ 283,27 mar-14 \$ 6.478,18 \$ 6.300,00 \$ 178,18 156,86% \$ 279,49 abr-14 \$ 3.455,03 \$ 3.150,00 \$ 305,03 154,81% \$ 472,21 may-14 \$ 6.478,18 \$ 5.460,00 \$ 1.018,18 152,68% \$ 1.554,53 jun-14 \$ 6.478,18 \$ 6.300,00 \$ 178,18 150,63% \$ 268,39 jul-14 \$ 7.644,25 \$ 6.300,00 \$ 1.344,25 148,50% \$ 1.996,18 ago-14 \$ 7.644,25 \$ 5.880,00 \$ 1.764,25 146,38% \$ 2.582,46 sep-14 \$ 7.644,25 \$ 5.670,00 \$ 1.974,25 144,33% \$ 2.849,38 oct-14 \$ 6.155,86 \$ 5.724,18 \$ 431,68 142,20% \$ 613,83 Total \$ 7.395,93 \$ 10.937,96 Total de diferencias \$ 7.395,93 Total de intereses \$ 10.937,96 Total Rubro 7 en \$ al 30/04/2019 \$ 18.333,89 Resumen de condena Total rubros 1 a 6 en \$ al 30/04/2019 \$ 321.984,67 Total Rubro 7 en \$ al 30/04/2019 \$ 18.333,89 Total condena al 30/04/2019 \$ 340.318,56 Demanda prospera por 67,51% Costas: Atento al progreso parcial de la demanda y el resultado obtenido, las costas procesales se imponen en las siguientes proporciones: La demandada por resultar parcialmente vencida soportará sus propias costas más el 80% de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 20% de las restantes, en virtud de lo dispuesto por el art. 108 del CPCyC. 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 6.204. Atento el resultado arribado en la litis y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso ?a? de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 30/04/2019 la suma de \$340.318,56. Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5.480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios: 1) Al letrado Juan Martín Mukdise, por su actuación exclusiva en doble carácter por la actora en una etapa y media del proceso de conocimiento, el equivalente del % de la base de regulación con más el %, que resulta la suma de (\$.). Por su actuación compartida (art. 12 Ley 5480) en media etapa del proceso (producción probatoria), el equivalente del % de la base con más el %, que resulta la suma de (\$.). Por oposición resuelta a fs. 247, el % de los honorarios regulados para el proceso principal, equivalente a la suma de (\$.). 2) Al letrado Alejandro Lisiak, por su actuación compartida (art.12 Ley 5480) en media etapa del proceso (producción probatoria), el equivalente del % de la base con más el %, que resulta la suma de (\$.). Por su actuación exclusiva en una etapa del proceso de conocimiento, el equivalente del % de la base de regulación con más el 55%, que resulta la suma de (\$.). 3) Al letrado Daniel Moeremans, por su actuación exclusiva en doble carácter por el actor en dos etapa y medias del proceso de conocimiento, el equivalente del % de la base de regulación con más el %, que resulta la suma de (\$.). Por su actuación compartida en media etapa del proceso de conocimiento, el equivalente del % con más el % que resulta la suma de (\$.). Por oposición resuelta a fs. 247, el % de los honorarios regulados para el proceso principal, equivalente a la suma de (\$.). 4) Al letrado Martín Pillitteri, por su actuación compartida en media etapa del proceso de conocimiento, el equivalente del % con más el % que resulta la suma de (\$.). Atento a que los honorarios regulados no alcanzan al mínimo establecido por el Colegio de Abogados de la Provincia para una consulta escrita, conforme al art. 38 in fine de la Ley 5.480, se regulan los honorarios profesionales en la suma de (\$.) por ser el mínimo legal vigente. Así lo declaro. 5) A la perito CPN Gabriela Moreira Mora, por su labor pericial en autos, el % de la base de regulación, equivalente a la suma de (\$.). Atento a que los honorarios regulados no alcanzan al mínimo establecido por el Colegio de Graduados en Ciencias Económicas de la Provincia para una consulta escrita de los contadores, conforme al art. 7 de la Ley 7.897, se regulan los honorarios profesionales en la suma de (\$.) por ser el mínimo legal vigente. Así lo declaro. Por ello, RESUELVO I.- HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por R. L. S., DNI N°, con domicilio en Barrio Crucero Belgrano Mzna. ..., casa ... de esta ciudad en contra de SANATORIO 9 DE JULIO S.A. con domicilio en 25 de Mayo n° ... de esta ciudad. En consecuencia se condena a éste al pago de la suma de (\$.), en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, vacaciones no

gozadas año 2014, Multa del art. 178 LCT, diferencias salariales por los períodos enero/2014 a octubre/2014 dentro del plazo de DIEZ DIAS de quedar firme el presente fallo, bajo apercibimiento de ley II.- ABSOLVER al demandado del pago de los rubros Art. 1 y 2 de la Ley 25.323 reclamados, en mérito a lo considerado. III.- IMPONER, al Sanatorio 9 de Julio S.A., en la persona de su Presidente Dr. C. I. P., DNI nº ..., de la Sra. Z. M. L., DNI ., Jefa de Personal, y demás funcionarios que tengan a su cargo responsabilidades vinculadas al personal del sanatorio mencionado, incluida el área de Recursos Humanos (datos que deberán ser proporcionados oportunamente por la demandada) la asistencia obligatoria al taller que se brindará en la ?OFICINA DE LA MUJER? dependiente de nuestra CSJT sobre ?Sensibilización y capacitación en perspectiva de género? el que se llevará a cabo en sede de este Poder Judicial, los días y horas a determinar por la mencionada Oficina, bajo apercibimiento de imponer sanciones conminatorias a favor de la parte actora, en caso de incumplimiento. A sus efectos, OFICIESE a la Oficina de la Mujer de éste Poder a fin de que informe sobre lugar, días, horarios y duración del taller ut supra mencionado quedando a cargo de la misma la oportuna remisión de un informe sobre la asistencia de los obligados. IV.- RECHAZAR la excepción de prescripción interpuesta por la demandada. V.- COSTAS, conforme a lo considerado. VI.- HONORARIOS: 1) Al letrado Juan Martín Mukdise, por su actuación exclusiva la suma de (\$.). Por su actuación compartida (art. 12 Ley 5480) la suma de (\$.). Por oposición resuelta a fs. 247, la suma de (\$.). 2) Al letrado Alejandro Lisiak, por su actuación compartida (art. 12 Ley 5480) la suma de (\$.). Por su actuación exclusiva la suma de (\$.). 3) Al letrado Daniel Moeremans, por su actuación exclusiva la suma de (\$.). Por su actuación compartida, la suma de (\$.). Por oposición resuelta a fs. 247, la suma de (\$.). 4) Al letrado Martín Pillitteri, la suma de (\$.). 5) A la perito CPN Gabriela Moreira Mora, la suma de (\$.); conforme lo considerado. VII.- PLANILLA FISCAL: oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6204). VIII.- COMUNÍQUESE a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán. REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. 1387/16. Correlaciones: Dobarro, Viviana M., EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO, Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Setiembre 2019, Cita digital IUSDC286844A 042399E