

Discriminación laboral: Se considera incausado el despido de una trabajadora con antecedentes de salud mental y adicción, porque el ingerir alcohol durante la jornada laboral configuraba una enfermedad que debía haber sido abordada por el empleador

Discriminación laboral: Se considera incausado el despido de una trabajadora con antecedentes de salud mental y adicción, porque el ingerir alcohol durante la jornada laboral configuraba una enfermedad que debía haber sido abordada por el empleador

Discriminación laboral: Se considera incausado el despido de una trabajadora con antecedentes de salud mental y adicción, porque el ingerir alcohol durante la jornada laboral configuraba una enfermedad que debía haber sido abordada por el empleador

Fuente: doc_09_2025_0016.html Partes: L. J. S. c/ Gicamar S.A. s/ despido Tribunal: Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria de San Martín Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: I Fecha: 28 de julio de 2025 Cita digital: dj156613156613156613 Se hace lugar a la demanda por el despido incausado de una trabajadora con antecedentes de salud mental y adicción, porque el ingerir alcohol durante la jornada laboral configuraba una enfermedad que debía haber sido abordada por el empleador. Sumario: 1.-El despido de la trabajadora debe considerarse sin causa y discriminatorio, en tanto la conducta indecorosa atribuida a la trabajadora -consistente en la ingesta de alcohol durante la jornada laboral- se enmarca en un contexto de salud mental y adicción, por lo que no puede ser considerada injuria laboral sino una enfermedad que debió ser atendida por el empleador. 2.-La omisión del empleador de brindar asistencia médica o contención frente a la adicción de la trabajadora, sumada a la falta de perjuicio acreditado en el servicio, torna improcedente el despido como primera reacción ante dicha situación. 3.-La conducta indecorosa de beber cerveza en su horario de trabajo en lugar de generar la alerta para tomar la medida adecuada, investigando si era un hecho aislado o una conducta adictiva que debía ser tratada, es crudamente sancionada con la consecuencia extrema del despido como primera reacción; sobre todo cuando la labor preventiva, además de venir impuesta por la LRT e imperativos de conducta de los arts. 62 y 63 LCT, específicamente es puesta en cabeza del empleador por el art. 29 del CCT 122/1975. 4.-Una trabajadora que ciertamente ostentaba un cuadro de salud muy frágil desde bastante tiempo atrás, ya que había atravesado numerosos tratamientos y hasta intervención quirúrgica por su infertilidad, a raíz de los cuales había consumido licencias por enfermedad, con cuadros de depresión, en lugar de ser prescindida debió ser atendida pues se trataba su alcoholismo de una enfermedad. 5.-La conducta indecorosa denunciada como justa causa del despido, en realidad se trató de una enfermedad, que por ende escapaba a la voluntad de la trabajadora y que jamás podría justificar el distracto. 6.-Aun cuando se acuda a la tasa más alta, no alcanza a conjurar el daño que a la trabajadora se le ha infringido al obligarla a recurrir a un pleito para lograr el reconocimiento de su crédito. 7.-Los intereses deben calcularse conforme la tasa UVA hasta el 15/04/2024 y según la ley 9516 desde el 16/04/2024, con capitalización semestral conforme el art. 770 inc. c) CCivCom., atendiendo al carácter alimentario del crédito laboral. Fallo: En la Ciudad de Gral. San Martín, Provincia de Mendoza, a los veintiocho día del mes de julio de dos mil veinticinco se constituye la Sala Unipersonal N° 1 de ésta Excma. Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria a cargo de su titular Dra. SILVIA ESTELA ESCOBAR a efectos de dictar sentencia definitiva en autos con CUIJ N° 13-07343258-2 (033001-31981) caratulados «L. J. S. C/ GICAMAR S.A P/ DESPIDO», de los que RESULTA: La actora Sra. J. S. L., por intermedio de apoderado, insta acción ordinaria en contra de GICAMAR SA, reclamando acreencias laborales que habrían nacido al amparo del vínculo de la misma naturaleza que entre ambas partes se habría entablado. Relata que se desempeñó como mucama de piso en la sede de la sociedad demandada que funciona con el nombre de fantasía Clínica del Este, habiendo ingresado el 12/11/08, siendo una relación clandestina hasta que en marzo de 2011 se la ingresó y registró en planta permanente a raíz de una actuación sindical de la que participó activamente la actora, lo que le acarreó una encarnada y sistemática persecución de la patronal que culminó con su despido. Aunada a las tareas de mucama de piso cuando se la registró se le sumaron funciones de mucama de quirófano sin que se le pagara la diferencia de categoría. Su horario era de 7 horas diarias de lunes a sábados y de 12 horas dos domingos al mes. La persecución a que fue sometida significaba que su actuación laboral era meticulosamente observada por la patronal; a ello se le sumó el hostigamiento de la jefa del sector, situación denunciada a la empleadora sin que ésta tomara medidas al respecto. Simultáneamente a su desempeño laboral la actora intentaba infructuosamente ser madre, de manera que se sometió a dos cirugías y tratamiento de fertilización. Todo ello -sucedido durante el año 2016- generaba numerosos días de licencia por enfermedad que no eran del agrado de la patronal. Al fracasar en su deseo de maternidad sufrió depresión que fue tratada en el Hospital Saporiti, siendo medicada psiquiátricamente. Recuperó su salud mental recién hacia el año 2022. En ese contexto es en donde deben analizarse las supuestas causas del despido referidas a incumplimientos constituidos por tardanzas, inasistencias, ausentismos, conductas indecorosas. La causal alegada quedó definitivamente fijada en la comunicación telegráfica del despido el 22/09/21 la que no fue una expresión suficientemente clara de los motivos injuriantes. Ello sin perjuicio de que como la propia empleadora lo expresa, habían sido oportunamente sancionadas. Cuando se contesta destacando la vaguedad e

imprecisión de la causa, intenta la patronal completar extemporáneamente a través de una comunicación notarial la justa causa, lo que es a todas luces improcedente. Por tanto se considera el despido sin causa, siendo asimismo también discriminatorio y se acciona en consecuencia. Se practica liquidación, se ofrece prueba y se funda en derecho. Corrido el pertinente traslado de la demanda, la accionada comparece y responde, solicitando el rechazo íntegro de la demanda, con costas. Niega la versión de la actora como así cualquier conducta persecutoria. Detalla minuciosamente todos los incumplimientos contractuales por los que fuera sancionada desde enero/18 a junio/20, medidas disciplinarias no cuestionadas por la trabajadora. La demandada denuncia concurso preventivo y se notifica al Síndico la existencia de la causa. Se fija fecha para la audiencia inicial, la que se efectiviza, se fijan los hechos controvertidos, se admiten las pruebas ofrecidas ordenándose las diligencias probatorias previas y se ordena la prosecución de la causa por la Sala Unipersonal N°1. Se sorteó Perito Contador el que presenta su informe, que es observado y respondido. Se agregan oficios informados de Hospital Saporiti y SST. Se fija y celebra la audiencia de vista de causa agregándose posteriormente los alegatos de las partes. Se llaman autos para sentencia. CONSIDERANDO: Que conforme lo preceptúa el art. 69 del Código Procesal Laboral, la titular de la Sala N° 1 procede a plantearse y resolver las siguientes cuestiones: PRIMERA CUESTION: Existencia de la relación laboral SEGUNDA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados TERCERA CUESTION: Intereses y Costas I.- SOBRE LA PRIMERA CUESTION LA DRA. SILVIA ESTELA ESCOBAR DIJO: El vínculo laboral habido entre las partes aparece suficientemente demostrado de los recibos remuneratorios adjuntados y certificación de servicios expedida por la empleadora, de donde surge la veracidad de la fecha de ingreso y categoría con que se la tenía registrada. En cuanto a su desempeño anterior a la registración en planta permanente, surge de la pericia contable y del convenio conciliatorio ante la SST el reconocimiento de una efectiva prestación de servicios desde noviembre/08 según contrato de locación para la Cooperativa de trabajo Para Medical. De acuerdo al convenio aludido, el que glosa agregado digitalmente, la antigüedad consensuada para la registración es a partir del 1/03/11. En lo relativo a la desvinculación, al haber partido la decisión rupturista de la patronal, ha quedado fijada la fecha cuando así lo comunica telegráficamente. Por lo expuesto se concluye afirmando que la actora como mucama de piso se desempeñó bajo relación de dependencia a las órdenes del demandado desde noviembre de 2008 y hasta el 22/09/21 (Arts. 21 y 50 de la LCT; CCT 122/75; arts. 45, 54, 65 y 69 inc. e) del CPL). II.- SOBRE LA SEGUNDA CUESTION LA DRA. SILVIA ESTELA ESCOBAR DIJO: 1.- El objeto del presente reclamo comprende rubros indemnizatorios y salariales. Con respecto a los primeros ellos se derivan de la ruptura de la relación laboral que se ha considerado verdadera en la cuestión precedente. La finalización del vínculo tal como se describe en la demanda y se ha juzgado acreditada en la cuestión precedente, advino a consecuencia del despido provocado por la empleadora, y que denuncia como injuria reiteradas faltas disciplinarias consistentes en tardanzas, inasistencias, ausentismos, conducta indecorosa e inapropiada (ingestión y tenencia de bebidas alcohólicas) en su lugar de trabajo, sin una causa que lo justifique, habiendo sido intimada y sancionada fehacientemente por cada una de sus faltas, perjudicando la atención de pacientes, sus familiares y la relación con sus compañeros de trabajo. El distracto fue comunicado telegráficamente en los términos descriptos el 22/09/21, y ante el rechazo por idéntico medio postal que realizara la actora, el 5/11/21 se le comunica por acta notarial la confirmación del mismo, realizando por ese medio la descripción detallada de los incumplimientos sancionados y las conductas inapropiadas que se consideraron como injuria justificativa del despido. El primer e inmediato rechazo que efectuara la trabajadora al distracto puso en evidencia la vaguedad e indeterminación espacial, temporal y contextual de las conductas imputadas como justa causa para el despido, colocándola en un estado de indefensión. Por ello el acta notarial posterior intenta completar el acto rupturista con el detalle circunstanciado de cada una de las faltas achacadas. Desde ya se deja aclarado que la posterior aclaración y confirmación notarial es absolutamente irrelevante pues el acto del despido queda configurado con la CD del 22/09/21, y tal como expresamente prevé el art. 243 de la LCT allí queda fijada la causa la que no puede ser modificada -o como en este caso ampliada y aclarada- a posteriori. Así pues se entiende que al notificar la causa, inasistencias y ausentismos -que en rigor son lo mismo- son aquellas que en su oportunidad fueron sancionadas y que por ello, no podían ser desconocidas por la trabajadora, desde que las cumplió y no las impugnó. Queda solamente la conducta indecorosa denunciada, consistente en ingerir bebidas alcohólicas durante el horario laboral, por la cual no obra constancia de intimación o apercibimiento o sanción alguna. Las inasistencias que la demandada detalla en su contestación datan de los años 2018, 2019 y 2020, siendo la última del mes de junio/20. Sin embargo conforme a la pericia contable las inasistencias sin justificación registradas son tres, del año 2019. La injuria como acto de incumplimiento contractual requiere a los fines del control que la LO difiere al análisis jurisdiccional, de la comprobación de su existencia y en un segundo estadio de la valoración de su gravedad. En cuanto a lo primero, tal como se acaba de afirmar las inasistencias sancionadas fueron verdaderas, la ingesta de alcohol en su horario de trabajo es lo que la demandada se avocó a demostrar a través de la testimonial. Así las declarantes Susana Alicia Aguilera, Sandra Altamirano, Laura Jaqueline Varas y Rosana Mónica Vargas afirmaron haberla visto consumir cerveza durante el horario laboral, como así que por su estado de alcoholismo se acostaba a dormir para recomponerse. También manifestaron todas, saber que la actora se había sometido a tratamientos de

fertilización y que atravesó una depresión por la cual tomaba medicación; igualmente dijeron las Sras. Altamirano, Varas y Vargas -testigos de la demandada y actualmente sus empleadas- que era agresiva cuando estaba en estado de ebriedad y que no se dejaba ayudar. A su vez surge de la HC de la actora remitida por el Hospital Saporiti que tuvo tratamientos ginecológicos y psiquiátrico entre los años 2014 a 2017, dando cuenta de depresión y de antecedentes de alcoholismo. Ahora bien, tales estados configuran ciertamente una cuestión de salud, no voluntaria de la persona y que por tanto no deberían ser sancionados sino por el contrario, atendidos. No se demostró que las autoridades de la clínica hubieran tomado conocimiento de esta adicción, ni mucho menos que hubieren actuado proporcionando a su tiempo la atención médica necesaria o de rehabilitación. No obra prueba de haberla intimado previamente; la conducta indecorosa de beber cerveza e n su horario de trabajo en lugar de generar la alerta para tomar la medida adecuada, investigando si era un hecho aislado o una conducta adictiva que debía ser tratada, es crudamente sancionada con la consecuencia extrema del despido como primera reacción. De otra parte tampoco se ha demostrado que este estado de la trabajadora hubiere producido un perjuicio a la demandada. En efecto, los testigos Sra. Mirta Gladys Orocito, paciente internada durante diez días en la clínica y María de los Angeles Guevara Barroso, hija de un paciente internado por dos semanas, fueron coincidentes en remarcar el buen trato y atenciones amables de la actora para con ellos, de quien guardan un grato recuerdo. Ambas declarantes ubicaron su estadía en la clínica partir del año 2020. Con respecto a la aclaración del tiempo de actuación de la actora -año 2020 en adelante- se efectúa a los fines del análisis de la contemporaneidad entre la injuria y su reacción: el despido. Luego, si las inasistencias se produjeron durante los años 2018/2020 y fueron sancionadas, debería haber habido alguna otra inasistencia injustificada cercana al acto del despido -setiembre/2021- para que se tornara válida la argumentación de la demandada de ser «la última gota que colmara el vaso». Desde junio/20 a setiembre/21, un año y tres meses, la reacción no se vislumbra contemporánea a las faltas. Así pues esta causal de inasistencias no es apta como justificación del despido. En cuanto a la conducta indecorosa, tal como se ha acreditado que sucedía, esto es, como adicción en un contexto de frustración y depresión, sin que la patronal al haber tomado conocimiento de estos hechos hubiere demostrado alguna reacción de alerta y contención respecto a esta enfermedad, jamás debiera haber detonado como primera reacción el despido. Sobre todo cuando la labor preventiva, además de venir impuesta por la LRT e imperativos de conducta de los arts. 62 y 63 LCT, específicamente es puesta en cabeza del empleador por el art. 29 del CCT 122/75. No está tampoco demostrado algún perjuicio a la empleadora por la enfermedad de la actora; antes bien, conforme lo relataron los testigos, sus compañeras la hacían descansar hasta que se recomponía y no se resentía el servicio. Los familiares de pacientes internados que depusieron dijeron que la atención recibida por la demandante era amable, atenta y servicial. Una trabajadora que ciertamente ostentaba un cuadro de salud muy frágil desde bastante tiempo atrás, ya que había atravesado numerosos tratamientos y hasta intervención quirúrgica por su infertilidad, a raíz de los cuales había consumido licencias por enfermedad, con cuadros de depresión, en lugar de ser prescindida debió ser atendida pues se trataba su alcoholismo de una enfermedad. Tal como lo expresa el fallo del Superior Tribunal de Justicia de Jujuy: «Refirió que en el marco de la Estrategia Mundial para reducir el uso nocivo del alcohol, acordada por los Estados Miembros de la OMS en 2010, se reconoce que los hábitos, el contexto y el nivel general del consumo de alcohol influyen en la salud del conjunto de la población y que el consumo nocivo de alcohol se encuentra entre las principales causas de enfermedad y está asociado a problemas de salud mental; que en concordancia, a nivel nacional la ley 26657 prevé que las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental, que las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales tienen todos los derechos y garantías que se establecen en la ley en relación con los servicios de salud, y puntualmente regula el derecho a no ser identificado ni discriminado por un padecimiento mental actual o pasado.» «Recordó que el art. 17 de la LCT y la ley 23592 prohíben los actos discriminatorios, bajo causales enunciativamente ordenadas; señaló que ante la complejidad que puede presentar encuadrar ciertos supuestos no citados textualmente en la ley, como puede ser el caso de la «enfermedad», lo cierto es que esa complejidad se disipa cuando otras leyes regulan específicamente determinadas enfermedades y sus portadores se encuentran especialmente amparados por el legislador, como quienes padecen SIDA, chagas, epilepsia o personas con adicciones y padecimientos mentales. Por otra parte, el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental de las personas se reconoce y protege en Pactos y Convenciones internacionales que en nuestro país tienen jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN).» («M. L. c/ Servicio Asistencial de Emergencia S.R.L.s/ despido», 10 de septiembre de 2024, MJ-JU-M-153621153621153621). Advertida la patronal de este problema de alcoholismo debió acudir al encuadre como enfermedad inculpable (Arts. 208 y ss) y actuar en consecuencia, a la vez que, tratándose de un establecimiento ocupado de la salud, ofrecerle la ayuda médica que esta situación generaba, y no proceder a echar mano de antiguas faltas para prescindirla sin responsabilidad indemnizatoria, precisamente en ese estado de vulnerabilidad extrema que significaba su adicción. Resumiendo: La conducta indecorosa denunciada como justa causa del despido, en realidad se trató de una enfermedad, que por ende escapaba a la voluntad de la trabajadora y que jamás podría justificar el distracto. De lo que se sigue que el despido ha devenido incausado generando las consecuencias indemnizatorias de rigor (arts. 156, 232 y 245 LCT). 2.- También de tinte indemnizatorio son los

reclamamos a la luz de la ley 25.323, cuyo análisis es el siguiente. Para el art. 1° se requiere la falta o deficiente registración de la relación, en el supuesto de autos que el primer tramo de la vinculación no se registrara fue reconocido expresamente por la demandada en el convenio conciliatorio ante la SST que se ha meritado supra, como así que se convino una fecha de registración que no era la verdadera desde el inicio de la vinculación. Igualmente que estaba registrada con una categoría inferior a la de la tarea efectivamente realizada también se ha acreditado, pues conforme declaraciones testimoniales de Aguilera, enfermera de piso y Gauna, mucama al igual que la actora, ambas compañeras, afirmaron que entre las funciones de la actora estaba limpieza de quirófano entre una y otra cirugía para lo cual se colocaban bolsas en los pies, en tanto que sus haberes se liquidaban como de mucama de piso conforme lo asevera la pericia contable. Por tanto el presupuesto fáctico del art. 1 se ha configurado, de manera que la consecuencia indemnizatoria se impone. En cuanto a la agravación de indemnización del art. 2 de la ley, también se cumplieron los presupuestos de haber intimado y haber resultado infructuoso este pedido (TC del 27/07/23), lo que torna de rigor la inclusión en la condena. 3.- A la época del despido se encontraba vigente el decreto 39/2021 (BO 23/1/2021) que prorrogó la emergencia pública en materia ocupacional y la «duplicación» hasta el 31 de diciembre de 2021. El originario DNU 34/2019 establecía la prohibición de despido sin causa; habiendo calificado el presente distracto dentro de esa categoría, el agravamiento indemnizatorio también es procedente, solo que merced a la norma vigente a la fecha del distracto su monto agravatorio reconoce un tope. 4.- Finalmente y también de igual carácter es la consecuencia prevista en el art. 80 de la LCT, que requiere, por imposición del Decreto 146/01 de una intimación previa a fin de proporcionar a la empleadora un tiempo razonable para extenderla. Al respecto desde hace ya un tiempo he variado el criterio para su abordaje y desde esta nueva mirada a partir de jurisprudencia de nuestra SCJ Provincial in re CUIJ: 13-02056640-4/1((010406-150456)) «PARRA LAURA ANDREA EN JUICIO NRO. 150456 «PARRA LAURA ANDREA C/ DIAVERUM ARGENTINA S.A. P/ DESPIDO» (150456) P/ REC. EXT. DE INSCONSTIT-CASACIÓN» del 13/03/18, se puede sostener que la disposición del art. 80 en su agregado de la ley 25.345 ha caído en desuetudo, teniendo presente que el espíritu de la ley antievasión fue sancionar al empleador y no beneficiar al trabajador. Efectivamente el superior ha sostenido: «A este respecto cabe memorar lo resuelto por esta Sala en el sentido de que en la actualidad, el trabajador puede controlar si le efectuaron los aportes y contribuciones a través de internet o concurriendo personalmente a cualquier unidad de ANSES, o llamando por teléfono gratuitamente a un 0800 de ANSES.» «Más aún, AFIP habilitó un sitio <http://www.afip.gov.ar/trabajoenblanco> que permite al trabajador saber en tiempo real cuál es su situación registral laboral; dicho sistema permite ingresar con clave, o gestionarla on line, e incluso ingresar sin clave para saber si su empleador realizó los depósitos.» «Esta información que se encuentra disponible en forma permanente para el trabajador, excede notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento para el legislador, «lo que hace razonable el desuso en que ha caído esta parte de la normativa» (CNT, Sala III, Luna Paola c/ Fidelitas SA, 20/12/04, citado por Barbarán, Francisco Javier, «La prescripción y la entrega de certificado de trabajo», DT, 2008-marzo, 296).» De acuerdo con lo dicho, hoy por hoy, resulta innecesario que el empleador le otorgue al trabajador un certificado de trabajo y las constancias de los depósitos. Vale la pena recordar que al inicio de la relación está obligado a entregar la copia del alta laboral a través del formulario «mi simplificación» que expide AFIP a través de internet (LS 463-186).» En los casos como el presente en que evidentemente se entregó una certificación -la misma fue adjuntada por la propia actora con la demanda- aún cuando allí no conste la antigüedad real ni la verdadera categoría, a los fines de la acreditación del efectivo desempeño laboral es suficiente esta sentencia que así lo declara. En consecuencia este rubro indemnizatorio debe desestimarse. 5.- Rubros remuneratorios. En este acápite se incluy en las diferencias salariales por la defectuosa registración de una categoría inferior a la realmente desempeñada, estimada en la demanda y que la pericia contable ha corroborado como correcta. Se trata de obligaciones legales (art. 103 y ss LO) que se generan por la sola existencia del vínculo y de las cuales sólo puede liberarse su deudor acreditando su pago por los medios legales (arts. 138 y ss LO), actividad no desplegada en la causa y que por ello deben integrar la condena. Valga la aclaración con respecto a las diferencias salariales que es aplicable al punto el art. 55 c) del CPL que expresamente consagra la inversión del onus probandi y que por tanto, exime de diligencias extras al actor. 6.- Liquidación. Los guarismos de condena conforme la liquidación obrante en la demanda (arts. 55 CPL), son: -Indemnización por antigüedad: \$ 1.737.512,00-Preaviso: \$ 248.216,00-Art. 1 Ley 25.323: \$ 1.985.728,00-Art. 2 Ley 25.323: \$ 992.864,00-DNU 39/2021: \$ 500.000,00-Licencia prop. 2021 -4965,12 x 28 x 9: \$ 104.267,52-Diferencias salariales: \$ 811.041,00-TOTAL: \$ 6.379.628,52 Por las razones vertidas, constancias de autos, citas legales y jurisprudenciales, eficacia de las pruebas rendidas y omisión probatoria respecto de las obligaciones cuya procedencia se reconoce, predico que la demandada GICAMAR SA sea condenada a pagar a la actora señora J. S. L. la suma de PESOS SEIS MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS VEINTIOCHO CON 52/100 (\$ 6.379.628,52) en concepto de las obligaciones arriba detalladas. Se rechaza indemnización del art. 80 LCT. III.- SOBRE LA TERCERA CUESTION LA DRA. SILVIA ESTELA ESCOBAR DIJO: 1.- Intereses: En cuanto a los rubros que prosperan debe tenerse presente que desde que el crédito se originó que en este caso es desde la fecha del distracto: 22/09/21 y las diferencias mes a mes, se debe aplicar la tasa UVA

fijada por la ley 9041 normativa vigente hasta el día 15/04/2024. A partir del 16/04/2024 y hasta la fecha de la sentencia, corresponde liquidar según la tasa fijada por la ley 9516, que modifica a la ley 9041 y remite a la TNA de préstamos de libre destino hasta 72 meses para personas que no son clientes del BNA. Recientemente y luego de reexaminar el tema intereses a la luz del contexto inflacionario de público y notorio, con apoyatura en los plenarios dictados por nuestra SCJ, primero «Aguirre» y luego «Citibank NA en j. Lencinas» (CUIJ 13-00845768-3/1, del 30/10/17) en el que se ha dejado a salvo la facultad del Iudex de efectuar una efectiva ponderación en cada caso concreto, con el fin de lograr un resarcimiento legítimo y justo, considero que debe acudir a algún mecanismo que conjugue el objetivo de resarcir y a la vez el de lograr prontamente el cumplimiento del crédito reconocido. En esa encomienda que constituye un poder-deber del Juzgador de analizar las concretas circunstancias del caso, se advierte que sólo la tasa activa se acercará a resarcir con justeza a esta trabajadora por los incumplimientos contractuales que contiene la condena, teniendo en cuenta la actitud de la empleadora tanto a la hora del reclamo, como luego en la instancia judicial, todos estadios en los que resistió férreamente afrontar el pago de los rubros hoy condenados. Ahora bien, aún cuando se acuda a la tasa más alta, no alcanza a conjurar el daño que a la trabajadora se le ha infringido al obligarla a recurrir a un pleito para lograr el reconocimiento de su crédito. La naturaleza de los intereses moratorios que se establecen para el caso de que el deudor no restituya en tiempo y forma el capital apunta fundamentalmente a desalentar el incumplimiento, con lo cual presupone una conducta antijurídica. Así posicionados, la respuesta justa al reclamo del acreedor viene dada por el más común de los derechos, el Derecho Civil que autoriza desde el 2015 la capitalización de intereses. Como aclaración liminar ha de entenderse que esta disposición inserta en un cuerpo normativo que regula las relaciones entre sujetos en paridad de condiciones; en nuestra materia específica ha de ser pasada por el tamiz del art. 14 bis de la CN; o sea que el principio del favor debitoris debe aplicarse en los créditos laborales, entendiendo que el bien jurídico protegido es el crédito del trabajador que, en la especie, se configura como el acreedor, que por su calidad de sujeto vulnerable del contrato, es titular de un crédito alimentario. Luego la interpretación no podría ser restrictiva. Inmersos en tal andarivel y respetando por las mismas razones de economía procesal que se mencionaran supra el temperamento de nuestra SCJ que entiende que el único supuesto del art. 770 aplicable a las deudas de dinero judicializadas es el c), que prevé la posibilidad de capitalizar intereses con posterioridad a la mora ocurrida luego de la intimación de pago de la orden judicial, porque recién allí existe una cuenta «aceptada» por el Juez (Autos N° 160.531 «GALENO ART SA EN J° 16.531 «MAMANI EDMUNDO C/GALENO ART SA P/ENFERMEDAD ACCIDENTE P/RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL» del 15/08/23), así se procederá o sea, se liquidará por esta sentencia el monto total a abonar con intereses, los cuales comenzarán a capitalizarse al vencimiento del plazo de gracia conforme al art. 770 inc. c) del CCCN, y el producido continuará devengando intereses. A partir de allí y de persistir la mora la capitalización se irá verificando cada seis meses pues según la escalada inflacionaria de larga data que aquejó al país en los últimos años, la mantención del valor adquisitivo de los créditos alimentarios debe responder al mandato protectorio de nuestra disciplina, sin perjuicio de advertir además, que someterlo a plazos extensos no contribuye al acortamiento de la duración de los procesos. Por tanto, resumiendo, el interés devengado es el siguiente: desde que el crédito se originó -la fecha del distracto: 22/09/21 ? hasta el 15/04/2024 calculado sobre tasa UVA es de 850,39%, o sea, \$ 54.251.436,25; y desde el 16/04/2024 y hasta la fecha de la sentencia calculado sobre tasa libre destino hasta 72 meses es de 110,75%, o sea, \$ 7.065.306,92. El total de condena asciende a PESOS SESENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y UNO CON 69/100 (\$ 67.696.371,69). Por el rubro que se desestima resulta improcedente aplicar intereses, por cuanto las sumas recién incurrir en mora cuando se declaran créditos procedentes. Es temperamento propio sostener que siendo de la esencia de los intereses moratorios el importar un agravante para el deudor incumplidor que impidió el uso del dinero en tiempo oportuno, al declararse que ese monto no es debido, no procede en consecuencia el castigo por total ausencia de mora. Es simplemente la aplicación del principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal (autos N° 20.080 Azcurra c/ Baslut). Asimismo jurisprudencia nacional y local que se comparte ha señalado que en los casos de rechazo de la demanda no deben computarse los intereses en la base regulatoria por constituir accesorios de condena (v. CNAT, Sala 1, 28-47-1992, «Pérez Pablo c. Penta Cía. Ind. Ganadera SA», DT 1992-B-1649; Cuarta Cámara Laboral Primera Circunscripción Judicial Mendoza, Expte. 17.874 «Ballen c/ La Segunda ART SA p/Enf. acc.», 12/09/13). 2.- Costas: Atento el resultado, las costas por lo que prospera han de imponerse a la demandada vencida y por lo que se rechaza a la actora (art. 31 CPL). Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la: SENTENCIA N° 11.864 Y VISTOS: Lo que antecede, el Tribunal: RESUELVE: I.- Hacer lugar a la demanda incoada en autos por la actora J. S. L. y condenar a la demandada GICAMAR S.A. a pagar a la actora, la suma de PESOS SESENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y UNO CON 69/100 (\$ 67.696.371,69), dentro de los CINCO DIAS HABILES de quedar firme y ejecutoriada la presente. II.- Rechazar la demanda incoada en autos por la actora J. S. L. contra la demandada GICAMAR S.A. por la indemnización del Art. 80 LCT. III.- Los intereses moratorios y su capitalización tal como está determinado en la tercera cuestión corren a partir de la mora. IV.- Las costas han de imponerse al demandado por lo que prospera y al actor por lo que se

rechaza (Art. 31 CPL).-V.- Regular por lo que prospera la demanda y a cargo de la demandada, tomando como base regulatoria la suma de \$ 67.696.371, los honorarios de los Dres. MARIO ALEXIS BARRAZA FLORES en la suma de PESOS (.) (\$.); AGOSTINA CONTI VALLES en la suma de PESOS (.) (\$.); LOENEL TONIONI ETEM en la suma de PESOS (.) (\$.); y del perito contador ANTONIO ARMANDO GENELICH en la suma de PESOS (.) (\$.). (Arts. 2, 3, 4, 13, 31 y ccss. ley 9131 y Art. 63 CPL).VI.- Regular, por lo que se rechaza la demanda, los honorarios de los Dres. LOENEL TONIONI ETEM en la suma de PESOS (.) (\$.); MARIO ALEXIS BARRAZA FLORES en la suma de PESOS (.) (\$.); AGOSTINA CONTI VALLES en la suma de PESOS (.) (\$.) (Arts.2, 3, 4, 31 y ccss. ley 9131).VII.- Intimar a la condenada en costas a que dentro del plazo DIEZ DIAS acredite el pago de la tasa de justicia y aportes ley 5059 respectivamente, bajo apercibimiento de ley. Tengan presente los profesionales que no se librar  orden de pago de honorarios si no se acredita el pago del Derecho Fijo.-VIII.- Notifiquese a la Dirección de Rentas, al Representante de la Caja Forense y Colegio de Abogados en esta Circunscripción del resolutivo de la presente sentencia, a fin de que tomen debida nota para exigir los tributos que correspondan.-Notifiquese.-