



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



000XXX/2015

Trelew, de junio de 2018.

VISTOS: Los presentes autos caratulados "T., F. H. c/A. J. T. S.A. s./cobro de pesos e indemnización de ley" (Expediente nº XXX/2015), de los que:

RESULTA: que a fs. 2/8. se presenta F. H. T., asistida por su letrada patrocinante Dra. M. M. C., promoviendo demanda laboral contra A. J. T. S.A., por el cobro de la suma de \$ 390.027,43 con más sus intereses y costas.

Que en el capítulo que denominó como "Hechos", relató que ingresó a trabajar para la demandada, el día 26/09/91, realizando tareas en la categoría maestranza "A", sección administración, previstas en el C.C.T. 130/75, en el área de administración de la empresa, durante veintitrés años.

Que explicó que trabajaba de lunes a viernes, en el horario de 08 a 12 hrs. y de 14 a 18 hs., y que sus tareas consistían en la limpieza de las oficinas del directorio, de la administración (cuatro) y el mantenimiento de limpieza y reposición del desayuno y merienda en el comedor de todos los operarios que trabajaban para las órdenes de la empresa demandada.

Que era la única encargada de limpiar todo los sectores mencionados de la empresa, y que además se encargaba de atender a todo el personal que asistían diariamente al comedor de la empresa y que además desarrolló estas tareas en forma ininterrumpida desde su ingreso en la empresa, en el año 1991 y durante todo el tiempo que duró la relación laboral.

Que expuso que el día 23/08/13, de manera imprevista, el señor gerente de la empresa demandada, R. B., le ordenó de mala manera y a los gritos, con mal vocabulario, que debía limpiar las oficinas de los jefes de producción en las áreas de tintorería, tejeduría y laboratorio, además de realizar todas las tareas que venía desarrollando.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Que expresó que jamás realizó esas tareas, y que las mismas estaban a cargo de las tareas generales de planta y de los supervisores de sección, es decir que no lo correspondían a ella.

Que dijo que esta conducta del gerente, originó el reclamo formulado por el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA) al Delegado de la Secretaría de Trabajo, con fecha 26/08/13.

Que se celebró una audiencia en la que mi apoderada de la actora, ratifica los hechos expuestos en la denuncia formulada por SETIA, manifestando que el conflicto con el señor B. se origina cuando le solicité, que tal como venía haciendo hace cuatro años con el anterior gerente, V. W., el cambio de horario, ya que la actora se encontraba cursando la carrera de Geografía, la cual cursaba en el horario de 14 a 17 hrs, dos veces por semana y es por ello que los días lunes y martes le cambiaban el horario de 06 a 14 hrs.

Que relató que el señor B., se negó a este cambio de horario y además de manera intempestiva le asignó tareas que no le correspondían realizar, viéndose así alteradas las condiciones esenciales del contrato de trabajo existente entre las partes, hace 23 años, y por lo tanto, excediéndose el límite del jus variandi.

Que también escribió que en dicha audiencia la empresa expresó que el remedio jurídico que la ley establece esta en el art. 66 L.C.T. "cuando el empleador disponga medidas vedadas por este art. al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin justa causa".

Que transcribió el intercambio habido entre las partes.

Que expresó lo que considera los fundamentos de los rubros que reclama.

Que en el párrafo que se refiere al rubro despido discriminatorio explicó que sufrió maltrato por parte del gerente de la demandada, R. B., quien la increpó a los gritos y con mal vocabulario, ordenándole tareas no correspondientes a su



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



categoría, situación que originó la intervención del sindicato SETIA y de la Secretaria de Trabajo, y que luego de dicho episodio y ante las denuncias realizadas, recibió de manera injustificada, una severa amonestación, que fue rechazada oportunamente, dejando constancia que jamás había recibido una sanción en su legajo personal, en los veintitrés años trabajados para la demandada.

Que transcribió el segundo párrafo del artículo 1º de la Ley 23.592.

Que alegó que es necesario señalar que se encuentra en juego una garantía de rango constitucional como lo es la tutela de la mujer frente a conductas discriminatorias por cuestiones de género, de conformidad con lo previsto en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Que concluyó expresando que por ello solicita que se aplique una multa en concepto de daño moral, estimada en tres salarios.

Que expresó el derecho que entiende la asiste, practicó liquidación, ofreció prueba y finalizó con el petitorio de estilo.

Que a fs. 15 dispuso el traslado de la demanda bajo apercibimiento de lo establecido por los arts. 49 y 54 de la ley XIV.1, e intime a la demandada a que acompañe el libro especial que establece el art. 52 L.C.T., bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 41 de la misma ley.

Que a fs. 24 se presentó la demandada "A. J. T. S.A.", por medio de su letrado apoderado Dr. R. O. C., y contestó la demanda solicitando su rechazo con costas.

Que negó en forma pormenorizada hechos y documentación acompañados en la demanda.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Que expuso que los hechos, su interpretación y sus consecuencias jurídicas se sucedieron de manera distinta a como lo describe el accionante.

Que expuso que como cuestión previa al análisis de los hechos debo considerar, el tiempo transcurrido entre la intimación que efectúa la accionante, día 18 de agosto de 2013 y la exteriorización de su voluntad extintiva del contrato de trabajo el día 15 de septiembre de 2013, casi un mes después, deviniendo extemporánea la decisión extintiva exteriorizada por la actora.

Que siguió diciendo que de acuerdo con lo dicho, se aprecia la ausencia de uno de los recaudos primordiales que conforman la "injuria" o "justa causa" del despido indirecto en este caso; esto es la contemporaneidad, que la jurisprudencia y la doctrina de modo unánime, consideran necesaria para verificar la presencia de un "incumplimiento contractual grave" como exige de modo insoslayable el art. 242 de la L.C.T.

Que también dijo que resulta necesario, que entre el hecho injurioso y la máxima sanción que es el despido, medie un nexo causal a través de una relación lógica en el tiempo entre ambos, y que por ende, ante la ausencia de un hecho contemporáneo al acto extintivo - paso casi un mes de la intimación -, la actora carecía de legitimación suficiente para considerar roto el vínculo contractual, puesto que ante el tiempo transcurrido, se advierte que no se produjo un "incumplimiento contractual grave" que impidiera la prosecución del contrato de trabajo, como lo requiere el art. 242 de la L.C.T.

Que expresó que la única intimación que recibiera bajo apercibimiento de despido fue en la comunicación epistolar de fecha 18 de septiembre de 2013, donde se le imputa haberse excedido en el ejercicio del derecho del "ius variandi".

Que asimismo alegó que dentro del intercambio epistolar, no hubo otra intimación y la mala convivencia generada por el desconocimiento del cambio



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



de horario y la mala fe que también imputa no son elementos constitutivos de la injuria que invoca, en razón de que no intimó bajo apercibimiento.

Que señala, a todo evento, que con el cambio de horario no es injuria suficiente para la ruptura del contrato de trabajo.

Que alegó que de los hechos expuestos por la actora y por aplicación del derecho vigente, no se le puede imputar hechos que violan los requisitos de razonabilidad y funcionalidad que imponen los arts. 65 y 66 de la L.C.T.-

Que expresó que las tareas que realizó la accionante fueron bajo la categoría de maestranza del convenio colectivo de trabajo N° 130/75.

Que describió sus tareas y aseveró que dichas tareas, que afirmó realizó durante años, no le asumían la totalidad de la jornada de trabajo teniendo siempre tiempo ocioso.

Que explicó que como consecuencia de la jubilación del Sr. V. W., ex gerente de planta, producida en el año 2011 se hizo cargo un nuevo director de planta, que advirtió que tenía dentro de su jornada habitual de prestación de tareas, tiempo suficiente, para realizar otras conforme a su categoría profesional de maestranza, y que así fue que se le indicaron tareas de limpieza de tres oficinas más, que se encuentran ubicadas dentro del sector de producción de la planta industrial, todo dentro de su categoría profesional y que válidamente podía efectuar, una o dos veces por semana, dentro del horario habitual.

Que frente al ejercicio del derecho de organizar el trabajo, la actora se negó rotundamente a realizarlas y comenzó con las intimaciones en el entendimiento de que, como no había realizado ese trabajo jamás, no le correspondía hacerlo y el empleador en consecuencia no tenía derecho a exigirselo.

Que alegó que el transcurso del tiempo, dentro del marco del contrato de trabajo, no genera el hecho de que el empleador deba omitir adjudicar otras



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



tareas, dentro de la categoría profesional del empleado, a ejecutarse dentro del horario normal y habitual, y que este encuadre de los hechos, está muy lejos de resultar un uso abusivo "ius variandi", dado que ninguna modalidad esencial de prestación de la relación laboral fue variada por la empleadora.

Que manifestó que luego de que reiniciara su ciclo productivo, paralizado por casi un año como consecuencia de un incendio ocurrido en el mes de septiembre de 2012 y en el que la actora estuviera suspendida, se le justificaron inasistencias fuera de aquellos días que la ley contempla como justificados por estudio, pese a que no contaba con autorización para realizar el cambio de turno.

Que ofreció prueba y finalizó con el petitorio usual.

Que a fs. 35 se recibe el juicio a prueba, produciéndose la que surge del certificado de fs. 105.

Que a fs. 117 se ponen los autos para alegar, en tanto que a fs. 126, la Actuaría informa que solo la actora presentó alegatos, los que se encuentran agregados a fs. 120/123.

Que a fs. 136 pasan los autos a despacho a fin de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Que se presentó la actora, F. H. T., e inició la presente demanda laboral mediante la cual reclama, el pago de las indemnizaciones por despido indirecto, por haber incurrido la empresa en un ius variandi excesivo, y por daño moral, a la par de las indemnizaciones de los arts. 2 de la ley 25.323 y de los arts. 43 y 45 de la ley 25.345.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Por su lado la demandada, luego de reconocer la relación laboral y categoría denunciada por la actora, negó haber incurrido en un exceso en el ius variandi, y el maltrato denunciado.

A su vez, la demandada sostuvo que la demanda debe rechazarse pues la ruptura del contrato laboral no fue contemporánea al hecho que se denuncia.

Como surge de lo antes expuesto, el tema central a dirimir, es el referente a establecer si existió el exceso en la modalidad de prestar servicio por parte de la actora, no obstante lo primero es resolver si el requisito de la contemporaneidad es aplicable a este caso, y eventualmente si se cumplió o no con el mismo.

II. En relación a lo que la demandada menciona como un recaudo primordial, que dice no fue cumplido por la actora al considerarse despedida, esto es por el lapso transcurrido entre que intimó para que le “asignen el cambio de horario que hace cuatro años me venían otorgando”, el 18/9/2013, y la fecha en la que se consideró despedida, el 15/10/2013, será una defensa que desestimaré.

La misma empresa cuando pretende fundamentar la falta del requisito que denomina contemporaneidad dicen que “resulta necesario que entre el hecho injurioso y la máxima sanción que es el despido, medie un nexo causal a través de una relación lógica en el tiempo entre ambos” (ver fs. 26 de la contestación de la demanda en el tercer párrafo).

Es decir, se refiere a un caso distinto como es el despido sanción, que decide el empleador, situación diferente a la del caso presente, en donde es la trabajadora la que se considera despedida indirectamente por haber incurrido la empresa -según sostiene-, en una variación de las condiciones de trabajo ilegal.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Es que el requisito de la oportunidad como un recaudo para que el despido/sanción directo sea válido, se pensó fundamentalmente a fin de que el trabajador que incurriera en una supuesta falta o incumplimiento contractual, no se encuentre expuesto a la “Espada de Damocles” sobre su cabeza, en una situación angustiante de no saber cuál va a ser su destino dentro de la empresa, lo que no se equipara de ninguna manera con lo ocurrido en el caso.

No obstante ello, además en este supuesto, la actora luego de efectuar la intimación, también realizó otras actividades en lo que entendía era el resguardo de sus derechos, quizás con la esperanza, luego desvirtuada, de que podía torcer la decisión de la empresa. Así, se apersonó a su Sindicato, el que con fecha 26 de agosto de 2013 presentó una nota vinculada al conflicto (ver fs. 1 d.r.a), y el 4 de setiembre del mismo año se realizó en la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo con presencia del letrado apoderado de A.J.T. justamente por la misma cuestión, hecho del cual es reconocido por la propia demandada que adjunta una copia de dichas actuaciones (ver fs. 103 d.r.d).

Todo lo cual demuestra, además, que el tiempo habido entre la intimación referida, y la consideración por parte de la actora de considerarse despedida es razonable.

III. La intimación que antecedió al despido indirecto de la actora, consistió en primer lugar en la asignación otra vez de un determinado horario especial del que gozaba la actora para continuar estudios dos veces por semana, y además en el reclamo por una supuesta ampliación de las tareas, de las que según alegara venía realizando desde hacía más de veinte años.

Encuadra el reclamo en el ejercicio de un ius variandi excesivo.

Esos hechos también fueron invocados en la comunicación de la ruptura del vínculo y fueron mencionados en el mismo orden (ver fs. 59 d.r.a.).



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Para iniciar el análisis, señalo que entre las facultades de organización del empleador, éste puede modificar algunas cuestiones que hacen a la relación laboral, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.(art. 66 L.C.T.).

Si no se cumplen dichos requisitos, se considera que el empleador se excedió en el uso de esas facultades y habilita al trabajador a considerarse despedido. Esa es la hipótesis que plantea la actora.

Sentado ello, seguiré el orden trazado por la actora, y de los dos hechos trataré en primer lugar la falta de asignación del horario solicitado por la actora.

Ante la intimación efectuada por T., A.J.T. S.A., contestó que la rechazaban la pretensión por considerar un privilegio otorgarle un horario como el requerido, y que también negaba que ese horario haya sido autorizado por la dirección de la empresa.

Ante dicha negativa, lo primero que corresponde es determinar si efectivamente el horario de la actora fue durante varios años el que ella indica, es decir, horario cortado de lunes a viernes, a excepción de dos días de la semana en el que el horario de trabajo era de 6 a 14 hs.

De la prueba colectada, concluyo que efectivamente el horario de la actora fue el que ella denunció. Así lo indican los testigos que se pronuncian sobre dicha cuestión, inclusive dos testigos de la demandada, y ninguno afirma en forma expresa lo contrario.

Así, N. T. cuando le pregunté sobre los horarios de trabajo de T. afirmó que la actora con el anterior gerente estudiaba y que este le daba permiso para ir a estudiar, y que lo sabe dado que fue él el que pidió la autorización. A su vez sobre el tema dijo también que esa fue una de las razón por la que T. se consideró despedida (ver fs. 70).



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



También se pronunció en el mismo sentido V. E. V. a fs. 73, que es la empleada administrativa de la demandada que hace los controles de las ausencias, quien declaró que el horario de trabajo normal de la actora era de 8 a 12 y de 14 a 18 de lunes a viernes y que cuando iba a la universidad el horario que hacía era de 6 a 14 dos días por semana, cuando la actora lo necesitase y que generalmente era así dos días a la semana durante según cree tres años.

Asimismo D. E. J. A., también testigo de la demandada, Jefe de la sección Tintorería que dijo saber que su horario era cortado, pero que sabe que algún día trabajó en la semana de 6 a 14 (ver fs. 74).

Por último declaró también en el mismo sentido el testigo ofrecido por la parte actora P. I. G. a fs. 76/77, cuando contestara a mi pregunta acerca de cuál era el horario de la actora que “ella tenía un horario de 8 a 12 y de 14 a 18. Por razones de estudio arregló con el Sr. W. que era el gerente anterior un horario de corrido de 6 a 14, que creo que eran dos días a la semana para estudiar. Lo sé porque era delegado y arreglamos esto de común acuerdo con la patronal”.

Además a lo expuesto se suma lo informado por la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia a fs. 64 donde se informó que durante los años 2010, 2011 y 2015 la actora cursó materias en esa Facultad y que los cursos que debía hacer “indefectiblemente” eran a partir de las 14 hs.

actora considero que durante varios años el horario de la actora era de lunes a viernes de 8 a 12 y de 14 a 18, salvo durante el ciclo lectivo para la carrera de “Técnico en Sistemas de Información Geográfica y Teledetección” en el que su horario era de 6 a 14, y que al no continuar con el mismo se lo modificó de forma tal que le provoca un daño importante a la actora, como es el de no poder continuar sus estudios universitarios, razón por la cual excede la facultad del empleador de modificarlo, y le otorga el derecho a la actora a



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



considerarse despedida con el cobro de las indemnizaciones por antigüedad, por falta de preaviso e integrativa del mes de despido con más el S.A.C. sobre estas últimas indemnizaciones.

Es que el daño causado a una trabajadora, tener que interrumpir sus estudios universitarios, que seguramente los hacía para obtener algún puesto de trabajo con un salario mayor, o en el que pudiese desarrollar una tarea que le deparara más satisfacciones que la que llevaba a cabo como maestranza, o simplemente por el afán de saber, es muy importante y por eso la ley la autoriza a considerarse despedida y cobrar una reparación.

Resuelto esto, la otra causal invocada no debe ser tratada, pues por su trascendencia alcanza para tener por configurado legalmente el despido indirecto.

No se hará lugar al S.A.C. sobre la indemnización por antigüedad dado que la misma no posee carácter asimilable al salario.

Asimismo, y toda vez que la demandada dio lugar a este pleito, pese a que estuvo intimada legalmente al pago de las indemnizaciones, se admitirá la multa establecida por el art. 2 de la ley 25.523, es decir el 50 % de las indemnizaciones por antigüedad, por integración del mes de despido y falta de preaviso.

En cuanto a la multa que establece el art. 132 bis L.C.T., será desestimada pues en autos no fueron probados los presupuestos que habilitan a su percepción, es decir que se le hayan retenido a la trabajadora suma de su salario destinadas al Sistema de

A su vez la actora reclamó la indemnización agravada por la falta de entrega de la documentación y certificado que enuncia el art. 80 L.C.T., con base en que a pesar de que la empresa demandada fue intimada oportunamente a su entrega no lo hizo.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



La forma de probar que la entrega de la documentación a la que se refiere la norma fue realizada en tiempo y forma es el recibo suscripto por la trabajadora.

Al respecto la empresa no adjuntó dicha documentación por lo que no se puede tener por probada su entrega de los certificados a la trabajadora y por lo tanto siendo que de las constancias de autos surge que la empleadora fue intimada oportunamente, corresponde también hacer lugar a esta indemnización, la que debe calcularse en tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada al trabajador en el último año (art. 45 de la ley 25.345).

En cuanto a los conceptos que hacen a la liquidación final reclamados no se hará lugar en razón que según constancias de fs. 86, los mismos fueron abonados por la empresa.

Además la actora solicita una indemnización por el maltrato al que fue sometida por parte del gerente de la demandada R. B..

Toda vez que efectivamente está probado el maltrato aludido en la demanda se hará lugar a lo reclamado y se condenará a la empresa a pagar la suma de \$ 30.000 por el daño moral ocasionado (art. 68 ley XI.1).

Es sabido que el empleador a través de su personal jerárquico tiene la potestad de dar órdenes y organizar las tareas de los empleados con un criterio de funcionalidad, mas esta facultad tiene un límite preciso que es la dignidad del trabajador que no fue respetada en el caso de autos por parte del Sr. B..

El maltrato referido y la angustia que le ocasionó a la actora el mismo, fue probado por las declaraciones de los testigos.

Así, N. T. cuando le pregunté sobre las circunstancias en las que se produjo la ruptura de la relación laboral contestó que era el maltrato y concretamente declaró: "Me llama por teléfono P. G. que era delegado diciendo que el gerente le había faltado el respeto a esta chica y que estaba llorando. Fuimos a la empresa con el Secretario General J. P. y estaba llorando con un ataque de



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



nervios, la retiramos, la llevamos a la Seccional 3ra. nos dijeron que no podían hacer nada porque no hubo agresión, nos derivaron a la Comisaría de la Mujer, también nos dijeron que no podían hacer nada porque no hubo agresión y terminamos en Secretaría de Trabajo haciendo la denuncia que corresponde. Cuando digo que no hubo agresión me refiero a agresión física. Lo que decía la actora que había pasado, fue que le faltó el respeto gritándole, cosa que nosotros veníamos denunciando porque habíamos tenido problemas con otra chica” (ver fs. 70/70 vta.).

También declaró en el mismo sentido el testigo ofrecido por la parte actora P. I. G. a fs. 76/77, cuando le pedí que describa la relación laboral entre T. y B. que contestó: “por lo que yo vi, muy mala. Yo vi un incidente en particular en el que se hizo una denuncia, en la que yo vi que el Sr. B., iba él gritándole y ella llorando saliendo de la oficina. Esto fue en un descanso...No sé que le gritaba....Él nos vio a nosotros, cerró la puerta y se fue para adentro. La oficina tiene vidrios que se ve hacia el interior. Ella fue hacia donde estábamos nosotros, creo que no nos dijo nada, lloraba nada más...Ella siempre nos decía a nosotros que él siempre la perseguía...”.

III. En razón de todo lo dicho y citas legales, las sumas y rubros por los que prosperará la demanda son las que se enuncian a continuación (art. 68 ley XI.1):

Indemnización por antigüedad \$ 171.776,00

Indemnización sustitutiva del preaviso \$ 15.616,00

Indemnización por integración \$ 4.164,00

S.A.C. s/preaviso e integración \$ 1.648,35

Indemnización por daño moral \$ 30.000,00



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Indemnización art. 2 ley 25.323 \$ 95.778,00

Indemnización art. 80 L.C.T. \$ 23.424,00

TOTAL \$ 342.406,35

En definitiva, en razón de todo lo expuesto, la demanda interpuesta por la actora F. H. T., prosperará por la suma de \$ 342.406,35 (trescientos cuarenta y dos mil cuatrocientos seis pesos con treinta y cinco un centavos) con más los intereses habidos desde la mora hasta su efectivo pago a la tasa del Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de notificación de la demanda (art. 770 "b" C.C.yC).

Sobre esta última cuestión, considero que la tasa de interés que aplico es la que más se ajusta a las circunstancias económicas actuales, ello en procura de mantener de la manera más equitativa posible el valor del dinero, y que según el art. 7 del C.C.yC. la norma que autoriza el anatocismo, es de aplicación inmediata.

Es que tal como lo ha dicho la Sala A, de la C.A.T. "La mora en que se halla incurso la empleadora respecto del pago de las indemnizaciones derivadas del despido y de las diferencias salariales adeudadas, así como los intereses apuntados a resarcir de ese daño al acreedor, son consecuencias "in fieri" de la relación jurídica existente entre las partes, de modo que ellos son regidos por la nueva ley, cual dispone el art. 7 del citado código y disponía ya el art. 3 del derogado Código de Vélez. Es que las leyes son aplicables no sólo a las nuevas situaciones o relaciones jurídicas creadas a partir de su vigencia, sino también a las consecuencias que se produzcan en lo futuro respecto de situaciones o relaciones ya existentes al momento de la entrada en vigencia (confr.: Compagnucci de Caso y otros, "Código Civil...", Rubinzal - Culzoni 2011, I-20). Así se ha sostenido que "tratándose de una situación en curso y no afectándose consecuencias ya consumadas de hechos pasados, las leyes nuevas operan en forma inmediata; por lo tanto, la nueva ley toma a la relación



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



jurídica en el estado que se encuentra al tiempo que la ley es sancionada y pasa a regir los tramos de su desarrollo aún no cumplidos, en tanto que a los cumplidos se los considera regidos por la ley vigente al tiempo en que se desarrollaban” (S.C.B.A., E. D.100-316). Bien ha declarado la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “Furlan”, el 31/8/2012, que, dado que el objetivo primordial de la pretensión es obtener una indemnización, “no puede considerarse culminado el proceso -ni la relación jurídica en consecuencia, agrego- hasta tanto dicho fin no se materializara” (párr.151; <http://www.mpd.gov.ar/uplads/documentos/sentencias.PDF>).

Inclusive señalo que la circunstancia de que la actora no haya pedido en forma expresa el cálculo de los intereses sobre los intereses a partir de la notificación de la demanda, no es óbice para condenar a la demandada a pagarlos de esa forma, pues una vez efectuada la petición genérica del actor de la condena de intereses, todo lo referente a la tasa, dies aquo y el mismo anatocismo es parte de la materia que los jueces tenemos que resolver más allá de la especificidad de la petición de la parte actora.

IV. En atención a la calidad de derrotada de la demandada, se le impondrán las costas del juicio (art. 57 ley XIV N° 1).

En consideración a la forma en que se resuelve, resultado obtenido, la importancia y calidad de las tareas desarrolladas, así como su grado de dificultad, carácter con el que actuaran, etapas cumplidas, participación en extensas audiencias de testigos, la no presentación de alegatos, actuaciones del beneficio de litigar sin gastos y demás pautas legales, se regularán los honorarios de la letrada de la actora Dra. M. M. C. en la suma equivalente al 19,85 % del monto del proceso, y al Dr. R. O. C., en el 14,25 % sobre el mismo monto (arts. 5, 6, 8, 10, 36, 38 y conchs. de la ley XIII N° 4) con más el I.V.A. pertinente en todos los casos.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



Por las consideraciones que he vertido en los párrafos anteriores y citas legales, juzgando en definitiva:

FALLO:

I. Haciendo lugar a la demanda entablada por la actora en contra de A.J. T. S.A., condenándola a que le pague a F. H. T. en el plazo de 10 días, la suma de \$ 342.406,35 (trescientos cuarenta y dos mil cuatrocientos seis pesos con treinta y cinco centavos) con más los intereses que se fijan a la tasa del Banco del Chubut S.A., para sus operaciones generales vencidas, desde la mora hasta su pago, con capitalización a la fecha de la notificación de la demanda.

II. Imponer las costas a la demandada.

III. Regular los honorarios los honorarios de la Dra. M. M.C. en la suma equivalente al 19,85 % del monto del proceso, y al Dr. R. O. C., en el 14,25 % sobre el mismo monto con más el I.V.A. pertinente en ambos casos.

IV. Procédase a la apertura de una cuenta en estos autos en el Banco del Chubut S.A.

V. Regístrese y notifíquese.

REGISTRADA BAJO EL N° _____ DEL AÑO 2.018.