



Neuquén, 08 de mayo del año 2025.-

**VISTOS:** Estos autos caratulados: "**S. R. D. C. C/ CONSULTORIOS INTEGRALES SAN LUCAS S.A. S/ DESPIDO**" (Expte. N° 536685/2022, del Registro de este Juzgado Laboral N° 1, a mi cargo, traídos a despacho para dictar sentencia y de los cuales,

**RESULTANDO:** 1) Que a fs. 2/7 se presenta la actora con apoderado e inicia acción contra CONSULTORIOS INTEGRALES SAN LUCAS S.A. por la suma que reclama en el rubro liquidación, en mérito a los fundamentos de hecho y derecho que expone.

Refiere que ingresó a trabajar para la demandada el 22/03/2010.

Sostiene que en el mes de agosto del año 2021 perdió un embarazo a causa de trombofilia (señala que sufrió un infarto placentario) y que en el mes de septiembre del año 2021 comenzó a transitar un proceso de fertilización asistida.

Resalta que esa situación era conocida por todo el personal de la clínica, por el auditor médico (Dr. A. G.) y por el personal de RRHH, tanto por comentarios de la propia actora y sus pares como por los pedidos de autorizaciones de prácticas y de licencias médicas.

Manifiesta que el proceso al que se sometió fue exitoso y que tenía, al 31 de marzo del 2022, un embarazo de seis semanas y media de gestación, con fecha posible de parto el día 20/11/2022.

Destaca que la empresa también estaba al tanto del embarazo, dado los extremos cuidados que debía tener, cuestiones que eran objeto de conversaciones frecuentes entre el personal. Indica también que le fueron liquidados en sus recibos días de licencia por este motivo.

Afirma que el 01/04/2022 la demandada citó a algunos/as empleados/as, dentro de los que se encontraba la actora, a los fines de notificarles la rescisión sin causa del vínculo laboral, y que en ese momento se encontraba presente la



licenciada S. A. C., jefa de RRHH, a quien la actora informó que se encontraba embarazada y bajo un tratamiento por trombofilia. Sostiene que la Sra. C. le preguntó si había presentado el certificado prenatal formalmente y que ella le informó que no porque el período de embarazo era reciente y venía de una pérdida anterior, a lo que le respondió que entonces la iban a despedir igual.

Refiere la empleadora la despidió sin causa el día 01/04/2022, ante lo cual la actora remitió telegrama reclamando la indemnización agravada del art. 182 y la demandada le contestó y rechazó su reclamo.

Fundamenta cada uno de los rubros reclamados, practica liquidación, ofrece prueba y peticiona.

**2)** Corrido el pertinente traslado de ley, a fs. 26/33 se presenta la demandada con apoderado a contestar la acción y solicitando el rechazo del reclamo con costas.

Formula la negativa de los hechos conforme la ley de rito y en su versión sostiene que no estaba al tanto del embarazo de la actora.

Resalta que es la propia accionante quien reconoce no haber presentado certificado médico alguno acreditando su condición.

Reconoce el intercambio epistolar habido entre las partes. Ofrece prueba, fundamenta en derecho. Peticiona.

**3)** Abierta la causa a prueba, certifica la actuaria la producida y no quedando prueba pendiente se ponen a disposición de las partes para alegar por el plazo de ley haciendo uso de ese derecho ambos litigantes. A fs. 130 se llaman autos para sentencia; firme el cual pasa a despacho para resolver en definitiva.

**CONSIDERANDO:** **1)** Que atento al modo en que se encuentra trabada la litis, está controvertido si la demandada conocía o no el estado de embarazo de la actora al momento del distracto,



a fin de determinar la procedencia de la indemnización agravada.

2) Así las cosas, es importante establecer cuáles son las normas que, una vez cumplidos sus presupuestos, generan el derecho a la indemnización del artículo 182 de la LCT.

El marco normativo comienza con el artículo 177 de la LCT, que da protección a la mujer trabajadora cuando transita el período de embarazo. Luego, el artículo 178 establece específicamente:

“Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del 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 del nacimiento. En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

En primer lugar, el texto es claro respecto a que el embarazo conocido por el empleador genera una presunción a favor de la trabajadora de que la extinción del contrato tiene como causa dicho embarazo. Esta presunción admite prueba en contrario.

Según la norma mencionada, es requisito para la estabilidad temporal de la trabajadora gestante la notificación fehaciente de dicho estado. El término “fehaciente” implica conocimiento efectivo por parte del empleador.

En el presente caso, corresponde en primer término determinar si la demandada tenía efectivo conocimiento del embarazo que transitaba la Sra. S.

Ambas partes coinciden en señalar que la actora no remitió un certificado médico que corroborara esta circunstancia antes del despido, pero discrepan respecto al conocimiento efectivo del embarazo por parte de la empresa por otros medios.



De las testimoniales se desprende que varios testigos no tenían conocimiento por trabajar en sectores distintos y sin contacto frecuente con la actora (A., F., S., A., P.).

Sin embargo, resulta clave el testimonio de **C.**, acta de fs. 99, quien compartió oficina con la actora y afirmó que la empresa tenía conocimiento del tratamiento médico y sus implicancias.

La testigo referenciada sostuvo que no sabía con certeza que R. estaba embarazada pero que sí estaba al tanto de que la actora tomó la decisión de iniciar un proceso de maternidad monoparental, a través de una clínica de fertilización asistida. Indicó que también sabía que había comenzado un tratamiento de fertilización y aclaró que si bien no tenía la certeza de que estaba embarazada "era algo que se veía venir, era lo esperable".

Destacó que en la clínica estaban al tanto del tratamiento de fertilidad que estaba efectuando la actora porque R. presentaba certificados médicos "cada vez que tenía que faltar por el tratamiento, por el tema de la trombofilia". Agregó que, por ese mismo motivo, a veces llegaba más tarde y que también presentaba certificados médicos en esas ocasiones y que empezó a tomar una medicación para poder sostener el embarazo, que tenía que "ponerse una hormona" y que hacían el pedido de esos insumos desde la clínica.

Añadió que sabía que R. se había fecundado porque "cuando se hizo la fecundación la internaron" y que presentó certificado médico porque tuvo que hacer reposo. Sostuvo que ella, la testigo, era la asistente del director médico, G., y que ella misma le avisó a éste que Rita había iniciado un tratamiento de fertilización para quedar embarazada.

Al declarar **G.**, acta de fs. 116, expuso que, si bien él no sabía que R. estaba embarazada, estaba al tanto de que había tenido "problemas de salud en un embarazo anterior", y reconoció que R. le solicitó que la asesore respecto a qué



médico consultar. No dio más precisiones ni hizo referencia al tratamiento de fecundación.

Sin embargo, advierto que las manifestaciones de su entonces secretaria respecto a que G. estaba al tanto del tratamiento de fertilidad lucen razonables, por cuanto dio razones de sus dichos. Además, lo que refirió con relación a la medicación fue corroborado con la informativa obrante a fs. 62 vta., donde OSPECE informa que, en el mes de enero de 2022, la auditoría autorizó a la Sra. S. un tratamiento de FIV ICSI (fertilización), y la medicación correspondiente.

Por otro lado, no se puede soslayar que G., en atención al cargo que ostentaba, era representante de la demandada y que hoy sigue siéndolo de su continuadora. Incluso fue una de las personas que les comunicó el despido a los trabajadores desvinculados en la reunión del 1/04/22, por lo que sus manifestaciones pierden verosimilitud frente a las otras pruebas expuestas (testimonio de C., informativa a OSPECE), dado que claramente pudo haber tenido interés en que se considere legítimo el despido sin causa de la accionante pues participó en esa resolución.

A más de lo expuesto, existen otras pruebas que dan cuenta que la empresa demandada estaba al tanto de que S. había iniciado un tratamiento de fertilidad asistida. Así, prestó declaración la Dra. G., acta de fs. 117, médica especialista en fertilidad, quien sostuvo que confeccionó certificados médicos a la accionante y se expidió respecto a la autenticidad de los acompañados por la actora.

Esa documentación médica también acredita suficientemente que la demandada conocía o debió conocer el tratamiento de fertilidad asistida realizado por la actora.

En efecto, de los certificados acompañados a la causa y suscriptos por la testigo referenciada surge que la actora debió realizarse distintas prácticas médicas en horario laboral (certificado del 5/01/22 indica "procedimiento FIV" por



proyecto monoparental; certificados del 11/2/22 y del 15/2/22 constatan control médico a las 8:45 de la mañana; certificado del 23/02/22 documenta "procedimiento quirúrgico" a las 8 de la mañana; certificado del 25/02/22 indica reposo por 7 días, certificado del 3/3/22 indica reposo por 48 horas por "tratamiento ginecológico").

No desconozco que los certificados referenciados carecen sello o firma que acredite la efectiva entrega o puesta a disposición de los mismos a la demandada, pero ello no obsta a concluir que, en el contexto analizado, el tratamiento de fertilidad que estaba transitando Soler entró en la esfera de conocimiento de la empleadora.

Ello es así en atención a los dichos de C. y por cuanto todos los testigos coincidieron en que la empresa exigía presentar certificados por ausencias por enfermedad.

Ese recaudo debió ser cumplido por la actora dado que de los recibos de haberes acompañados surgen ausencias por razones médicas en los meses de febrero y marzo, por lo que la demandada no podía desconocer la existencia del tratamiento.

Además, la testigo G. corroboró los dichos de la testigo C. respecto a las inasistencias por razones de salud, dado que explicó que en el tratamiento de fertilidad es necesario efectuar una estimulación ovárica y que para ello se suministra a las pacientes medicación hormonal inyectable, lo que requiere que sea hagan monitoreos y ecografías para constatar el crecimiento de los folículos. Detalló que la estimulación dura aproximadamente 12 ó 14 días y que en ese periodo las ecografías deben practicarse cada 4, 2 ó 1 día.

Establecido entonces que la clínica demandada tenía conocimiento del tratamiento de fertilización, corresponde determinar si ese conocimiento constituye un indicio suficiente para considerar discriminatoria la decisión de despedir a la trabajadora el 1 de abril de 2022.



Para esto analizaré primero la prueba relacionada con el tratamiento de fertilización.

A fs. 56 se encuentra la respuesta enviada por la Clínica Albor, firmada por la médica G., quien adjunta la historia clínica de la Sra. S.

De esta documentación surge que R. tenía antecedentes de dos abortos espontáneos ocurridos en el primer trimestre, con diagnóstico de trombofilia, para lo cual se indicó el uso de enoxaparina en futuros embarazos. R. tenía un proyecto de familia monoparental, por lo que inició un tratamiento de fertilización in vitro con semen donado por un banco. El 7 de febrero de 2022 comenzó el tratamiento de estimulación ovárica controlada. El 25 de febrero de 2022 se realizó la punción folicular obteniendo dos ovocitos, de los cuales se fertilizó uno y se transfirió el 27 de febrero, logrando un embarazo. El embarazo culminó con el nacimiento de una niña el 14 de noviembre de 2022.

En igual sentido declaró como testigo la médica G., quien agregó que la primera ecografía fue realizada el 29 de marzo de 2022 y mostró un embarazo de seis semanas.

De esta manera, la prueba acredita que la trabajadora recibió la transferencia de un óvulo fecundado y se encontraba embarazada al momento de ser notificada verbalmente de su despido.

En este escenario, la presente causa se resolverá con perspectiva de género, lo que implica analizar con atención las circunstancias particulares y aplicar las normas de manera que garanticen una efectiva protección judicial y una respuesta adecuada y justa.

Esto implica "Posar la mirada procesal y sustancial en la persona y sus circunstancias que las rodean, a fin de transformar un proceso estandarizado en uno distinto, que sea eficaz y oportuno en términos de la efectiva protección del valor justicia perseguido en el caso concreto, es el desafío"



(cfr. cit. Gutiérrez Colantuono, Pablo A., "Administraciones Heterogéneas: Miradas inclusivas y con perspectivas. Igualdad y Género", LA LEY, 2019, p. 8; CJ Salta, Fallos: Tomo 236: 113).

Es importante recordar que la estabilidad laboral de la mujer embarazada consagrada por la Ley de Contrato de Trabajo tiene rango constitucional en virtud de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por ley 23.179, cuyo artículo 5 inciso b establece que los Estados deben asegurar una adecuada comprensión social de la maternidad. Asimismo, el artículo 11 inciso f de esta Convención establece la obligación de adoptar medidas para eliminar la discriminación laboral contra las mujeres, garantizando su derecho a la protección de la salud y al trabajo.

Desde esta perspectiva, resulta necesario reinterpretar el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobado en 1974, teniendo en cuenta los avances científicos actuales en materia de gestación. Esta revisión es exigida por la mencionada Convención, en su art. 11 que requiere analizar y actualizar la legislación conforme evoluciona el conocimiento científico.

Actualmente, los avances científicos permiten que una persona gestante pueda realizar un proyecto monoparental mediante técnicas de reproducción asistida con altas posibilidades de éxito. No es equiparable, entonces, el caso de una persona que busca un embarazo en forma natural con quien ya tiene implantado un embrión, como ocurrió en este caso, pues desde ese momento corresponde proteger especialmente a la trabajadora.

Esta interpretación no implica otorgar privilegios indebidos a una mujer que realiza tratamientos de fertilidad, sino reconocer que las circunstancias particulares de este caso requieren una protección especial.



En este caso concreto, aunque la empleadora no tenía conocimiento del embarazo, sabía que la trabajadora se sometía a un tratamiento médico con alta probabilidad de embarazo, especialmente luego de la implantación del embrión el 27 de febrero de 2022, circunstancia conocida por la empresa debido a la licencia médica de 7 días que tomó la trabajadora, posterior a esa intervención.

Por lo tanto, existió un indicio suficiente para considerar discriminatorio el despido efectuado el 1 de abril de 2022.

Aun cuando no resulte aplicable la presunción del artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, una mirada de la cuestión traída a resolver en clave constitucional y la protección de derechos fundamentales me convence de que existieron indicios sólidos del motivo discriminatorio del despido, especialmente porque la empleadora no presentó ninguna explicación razonable que justificara su decisión.

En efecto, al contestar demanda, la empresa solamente argumentó que la trabajadora no informó formalmente el embarazo y en el intercambio epistolar señaló que realizar un tratamiento no es equivalente a estar embarazada y que su historia clínica era confidencial, por lo que no tuvo acceso a ella.

Encuentro que esta conducta de la empleadora fue contraria al principio de buena fe y a los criterios de colaboración y solidaridad que impregnan el ordenamiento jurídico laboral, pues al conocer el embarazo en la reunión del 1 de abril de 2022 mantuvo su decisión de despedir sin causa y omitió cualquier consideración hacia la trabajadora embarazada, en un contexto de maternidad monoparental, situación especialmente delicada al tener que afrontar sola los gastos médicos del embarazo.

La notificación formal del embarazo exigida por la ley, en este caso concreto, es una formalidad que, en virtud de los



hechos probados, contraría el principio general de buena fe y la protección de la maternidad.

Si bien, según los testimonios recabados, la empresa efectuó varios despidos simultáneos, entre ellos el de S., atribuyéndolos a una supuesta reestructuración de personal debido al cambio de empleador, nada de ello fue alegado en la contestación de demanda, mucho menos justificó ni probó el criterio utilizado para seleccionar al personal despedido.

Conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema en el caso "Pellicori", reiterada en "Sisnero", bastan los indicios iniciales aportados por la trabajadora para trasladar a la empresa la carga de probar una causa objetiva del despido, tarea que la empleadora no cumplió.

Vale recordar que en ese precedente el máximo tribunal sostuvo que "resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten 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".

Por lo expuesto, corresponde aplicar al caso la ley 23.592 sobre discriminación, aunque la demanda haya fundado su reclamo en los arts. 178/182 de la LCT de la Ley de Contrato de Trabajo, lo cual no afecta el derecho de defensa de la empleadora dado que ambas normativas regulan despidos discriminatorios. Además, en virtud del principio novit curia, la suscripta puede apartarse del encuadre jurídico dado por las partes.

En consecuencia, se condenará a la empleadora al pago de los daños y perjuicios correspondientes, aplicando analógicamente los artículos 178 a 182 de la Ley de Contrato de Trabajo.



Deseo dejar asentado que la presente interpretación no pretende habilitar a que todo despido que se realizare de una mujer bajo tratamiento de fertilidad se presuma discriminatorio, sin importar los plazos de operatividad de la presunción contenida en la LCT; sino que es vital analizar las circunstancias particulares de cada caso.

Así, encuentro que en este caso en particular la trabajadora se había practicado una transferencia de ovocitos el 27/02/22 y que se efectuó la primer ecografía que constató un embarazo de seis semanas el 29/03/22. Frente a ello, exigirle la presentación de un certificado médico a la fecha de la desvinculación (1/4/22) para que opere la protección legal implicaría desconocer las particulares circunstancias que estaba atravesando una mujer que ya había sufrido la pérdida de otros embarazos, por lo que era lógico que guardara reserva de su estado al haberse anoticiado hacía solo 2 días de que cursaba una gestación de 6 semanas.

Por último, he de resaltar que la solución del caso se encuentra en concordancia con precedentes similares resueltos por otros tribunales provinciales.

Así, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, el 19 de febrero de 2019, en los autos "M. M. F. c/ Zaza S.R.L. y/o q.r.r. s/ ind", dispuso que se presumía discriminatorio el despido sin causa de una trabajadora que se encontraba en la etapa final de un tratamiento de fertilización, es decir, pronta a efectuarse la fertilización del óvulo y su implantación.

Consignó que "aun cuando no se considere operativa la presunción del art. 178 de la LCT, existen serios y graves indicios de que la empresa asumió una actitud de injustificada discriminación hacia la accionante al momento de despedirla, dado que la actora se encontraba realizando un tratamiento de fertilización y al comunicar a la patronal que transitaría la etapa final del mismo, se produjo la desvinculación sin causa."



3).- Conforme a lo expuesto anteriormente, corresponde admitir la indemnización solicitada. Para su cálculo, considero que, según las fechas de inicio (22/03/2010) y finalización (01/04/2022) de la relación laboral, la trabajadora posee una antigüedad total de doce años y nueve días.

Del recibo de liquidación final surge que la empleadora abonó la suma de \$1.568.186,52 en concepto de indemnización por antigüedad.

La actora reclama una indemnización agravada equivalente a \$1.698.869,73. Sin embargo, no cuestiona la base de cálculo utilizada por la empleadora para determinar la indemnización según el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En consecuencia, dado que la antigüedad laboral de la trabajadora coincide con la cantidad de salarios prevista para la indemnización agravada (12), establezco que la suma adeudada por este concepto asciende a **\$1.568.186,52**.

4).- **Multa del artículo 2 de la Ley 25.323:** Respecto de la aplicación de la multa prevista en el artículo 2 de la Ley 25.323, corresponde señalar que dicha norma tiene por finalidad compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, evitando así la judicialización del conflicto.

Para ello, exige como requisito la intimación fehaciente del trabajador, recaudo que en el presente caso ha sido debidamente cumplido, conforme surge de la pieza postal acompañada, mediante la cual el empleador rechazó el telegrama laboral identificado como TCL ..., en el que se reclamaba el pago de la indemnización agravada.

No obstante, si bien el incumplimiento de las obligaciones indemnizatorias habilita la aplicación de la sanción, advierto que en el caso concreto existieron razones atendibles que justifican su morigeración.

La cuestión planteada presenta características novedosas, dado que el embarazo de la trabajadora surgió en el marco de un



tratamiento de fertilización asistida, circunstancia de la que el empleador tenía conocimiento, pero que no fue acompañada de una notificación formal del embarazo. Esta situación no resulta habitual en los conflictos laborales y podría haber generado razonables dudas al empleador sobre la procedencia de la indemnización agravada prevista para la protección de la maternidad.

Si bien se determinó la existencia de un despido discriminatorio y la procedencia de la indemnización agravada, estimo que el empleador actuó en un contexto de duda razonable.

En atención a ello, corresponde reducir prudencialmente el monto de la multa prevista en el artículo 2 de la Ley 25.323, disminuyéndolo en un 50 % respecto del monto que correspondería fijar en condiciones ordinarias.

Del recibo de liquidación final surge que la actora percibió la suma de \$1.568.186,52 en concepto de indemnización por despido y \$283.144,69 en concepto de omisión de preaviso. El 50 % de la suma de ambos conceptos asciende a \$925.665,60, y el 50 % de dicho monto equivale a \$462.832,80.

Por todo lo expuesto, la multa prospera por la suma de **\$462.832,80.-**

**4).- Intereses:** El siguiente punto a tratar, es el referido a los **intereses**.

En tal sentido, no puedo desconocer y la responsabilidad de la judicatura así lo impone, el contexto económico y el proceso inflacionario actual de nuestro país, el que claramente impacta y pulveriza los créditos de los trabajadores.

El art.768 establece las reglas para la determinación de la tasa de interés moratorio, indicando que la posibilidad de fijar la tasa queda sujeta a lo que hayan establecido las partes o a lo que dispongan las leyes especiales, sin determinar prioridad de una u otra alternativa; aunque sí en forma subsidiaria (en caso de ausencia de ambas anteriores) las que estén fijadas por el Banco Central.



Cabe entonces analizar este precepto normativo en orden a la particularidad de la materia laboral, en tanto no existe actualmente una tasa legal que rija para el conjunto de los trabajadores del país, en orden a atrapar a la totalidad de los créditos derivados de las relaciones laborales.

El punto de partida es la convicción de que la indemnización debida al trabajador debe satisfacer la garantía constitucional de integralidad (art.19 CN) y no resultar violatoria de su derecho de propiedad (art.17 CN), por lo que las decisiones judiciales deben ajustarse a esta manda constitucional, más aún cuando el titular del crédito es un "sujeto de preferente tutela" (art.14 bis).

Seguidamente, a tenor de la disposición normativa, en ausencia de tasa convenida y legal, debemos estarnos a lo prescripto en el art. 768 inc.c) que establece la aplicación de *"tasas que se fijan según las reglamentaciones del Banco Central"*.

En este sentido ha dicho Campagnucci de Caso: "Esto tiene alguna dificultad en su interpretación porque el Banco Central fija diferentes tasas, y además existen dos tipos muy difundidos y cualificados, como son la "tasa pasiva" que se utiliza para pagarles a los depositantes ahorristas, y la "tasa activa" que los Bancos cobran a los mutuarios. Por lo tanto, a mi juicio, quedará como tarea de los jueces, en ausencia de pacto o de la ley, la aplicación de la tasa de interés que corresponda." (Campagnucci de Caso Ruben H, en la obra dirigida por RIVERA - MEDINA, Código Civil y Comercial de la Nación, Comentado, editorial La Ley, Tomo III, pág. 97).

Así, en el marco de equidad y justicia que debe guiar la decisión judicial, apreciando el plexo normativo aplicable al caso, el Código Civil y Comercial otorga pautas valorativas constitucionales y convencionales, específicamente a través de los arts. 1 y 2 que deben guiar la interpretación, proyección y



aplicación de la norma, teniendo en consideración la finalidad de la misma.

Y la finalidad de la norma en análisis no se orienta a dejar librado al Banco Central el tipo de tasa aplicable al crédito reclamado judicialmente.

En este sentido, el Dr. Formaro expresó: "No puede ser facultad de una mera autoridad monetaria establecer, a modo de ejemplo, si a un crédito laboral impago nacido de un despido, o aquel que se encuentra en mora y deriva del daño a la integridad psicofísica producto de un accidente de tránsito, se le aplicará la tasa pasiva o activa y dentro de ellas cuál de sus variantes". (Juan J. Formaro Créditos Laborales. Actualización e intereses. Editorial Hammurabi, pág. 87).

Es decir que la norma deriva a las reglamentaciones para seleccionar la tasa y en modo alguno se delega a la entidad monetaria la fijación de la tasa de intereses moratorios para los diversos supuestos que la realidad lleve a los tribunales.

Por lo que he de aplicar las tasas oficiales del BPN SA que son conformes a las disposiciones del BCRA.

Así, en atención a los argumentos vertidos y considerando el carácter alimentario del crédito debatido en autos, respecto a la tasa de interés aplicable adhiero a los argumentos jurídicos y análisis del caso "LAFIT" en punto a la evolución de la tasa activa del BPN que publica el Poder Judicial de Neuquén comparándolo con los índices de inflación (IPC) conforme INDEC, y concluir sobre la insuficiencia del interés en tanto aquella tasa es positiva durante los años 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2020.

Luego, a partir del 2021 se comprueba la existencia de un desfasaje que ubica la primera por debajo de la segunda. (Sala II, Sentencia del 17/11/2022 "LAFIT SANTIAGO C/ CENTRO DE MEDICINA INTEGRAL DEL COMAHUE S.A S/ COBRO DE HABERES, JNQLA6 Expte. 511.164/2017; Sentencia del 28/11/2022 "GUTIERREZ CLAUDIA ANDREA C/ MORA CLAUDIO EZEQUIEL Y OTRO S/D y P.



DERIVADOS DEL USO DE AUTOROMOTRES (CON LESIÓN O MUERTE) JNQC15 Exp 524675/2018); entre otros; Sala III, "CASTILLO RUBILAR JULIO SEBASTIAN C/ KLETZENBAUER MIGUEL ANGEL Y OTRO S/D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESION O MUERTE)" (JNQC12 EXP 520719/2018); GALEGARI JOHANA ELISABET C/ GIORGGI MARCELO EMILIO S/ D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESIÓN O MUERTE) JNQC14 Exp. 540.432/2020 Sentencia del 3/5/2023 en la que se tiene en cuenta el fallo de la CSJN "Garcia, Javier Omar c/UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios" y Sala I, "MONSALVE CANDIA ENZO GASTON C/ SILVA VALDERAS AMADOR HERNAN Y OTRO S/D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESION O MUERTE)" (Expte. 513116/2016) voto Dres. Pascuarelli al que adhiere el Dr. Medori).

Por otra parte, el día 13 de marzo del corriente año, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia del Neuquén, dictó el fallo plenario "**Trotelli**" (Ac.1/2025) oportunidad en la que analizó la tasa legal prevista por el sistema de riesgos del trabajo.

Lo novedoso también, a partir del análisis comparativo de la realidad inflacionaria, y trasladados los conceptos a las controversias de relaciones laborales, es que, en dicho pronunciamiento se expresó que para todos los casos judiciales que no tengan una tasa de interés establecida por la ley, así como se ha señalado una fecha de corte en la determinación de las tasas de interés en enero del año 2021 -por distorsión ante la insuficiencia de la tasa de interés activa del Banco Provincia del Neuquén (BPN)-, también debería considerarse otro punto de quiebre en el mes de marzo de 2024 y retomarse a partir de esta última fecha la aplicación de la tasa activa del BPN.

En atención a lo señalado, y sin perjuicio de mi criterio relacionado con el valor vinculante de los fallos de los tribunales superiores, entiendo, que por razones de previsibilidad y economía procesal corresponde aplicar la



posición del TSJ local en los autos "Trotelli" en relación al corte temporal de las tasas de interés propuesta.

Consecuentemente, la suma sentenciada devengará intereses desde la fecha del despido (01/04/2022) y hasta el 31/03/24, aplicando la tasa activa efectiva anual BPN, Clientes sin paquete, Préstamos Personales, SIN IVA, Canal de Venta Sucursales, y desde el 01/04/2024 y hasta el efectivo pago, según tasa activa del BPN.

**5).- Costas:** Las costas serán impuestas a la demandada vencida en virtud de lo dispuesto por el art.17 de la ley 921 y 68 del CPCC -art. 54 de la Ley 921- teniendo en cuenta el modo en que prospera la presente acción.

A los efectos del cálculo de honorarios se tomará como base regulatoria el capital con más los intereses determinados en este pronunciamiento, al momento de practicar planilla del art. 51 o en su caso los mínimos previstos por Ley 1594 y su modificatoria 2933.

En relación con la determinación y responsabilidad de pago de la Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados, en oportunidad de efectuarse la planilla dispuesta en el art. 51 de la ley 921, por el Despacho Especializado, calcúlense dichos emolumentos conforme las pautas establecidas en la Circular N° 09/2019 por el Administrador General de este Poder Judicial.

Por todo lo expuesto,

**FALLO: I)** Haciendo lugar a la demanda interpuesta por **S. R. D. C.** en contra de **CONSULTORIOS INTEGRALES SAN LUCAS S.A.** y en consecuencia condenando a esta codemandada a abonar a la actora dentro del quinto día de notificada, **DOS MILLONES TREINTA Y UN MIL DIECINUEVE CON TREINTA Y DOS CENTAVOS. (\$2.031.019,32.)** con más los intereses indicados en el considerando respectivo. **II)** Costas a la demandada, regulando los honorarios de los **Dres.** ... y ..., apoderados de la actora en el **3,4%** para cada uno de ellos y los de ..., patrocinante,



en el **17%** y a los letrados de la demandada ..., apoderado, en el **4,76%** y a ..., patrocinante, en el **11,9%** ambos de la suma que se determine en concepto de capital de condena más intereses al momento de practicar la planilla del art. 51 de la ley 921 o en su caso los mínimos dispuestos por ley 1594 y su modificatoria 2933. Los honorarios han sido calculados conforme arts. 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 20, 39 y 47 de la ley arancelaria. **III)** La tasa de justicia se determinará en la etapa prevista por el art. 51 de la ley 921. Hágase saber a las partes, conforme lo dispuesto por el TSJ en el punto 11 del Acuerdo 6082 del 15/09/2021, que se encuentra AUTORIZADA, la acreditación de pagos extrajudiciales en relación a los conceptos de tasa de justicia, contribución al Colegio de Abogados y Procuradores y honorarios profesionales, los que serán tenidos por válidos, una vez que se encuentren acreditados en el expediente con las constancias respectivas de haber efectuado el pago en debida forma. A sus efectos se hace saber las cuentas correspondientes: TSJ CUIT: ... CBU Cuenta Destino: ... y C.A.y Proc. Neuquén CUIT: ... CBU Cuenta Destino:... . **IV)** Firme que se encuentre la presente, por Despacho Especializado, practíquese planilla de liquidación conforme pautas establecidas en los considerandos respectivos y emplácese a la condenada su pago, bajo apercibimiento de ejecución. **VII)** Regístrese y notifíquese electrónicamente (ley 2801).

**Dra. Sheila LISCHINSKY**  
**Jueza**

Registrado en el Protocolo de Sentencias Definitivas del sistema Dextra. Notificado electrónicamente. Conste.

**Dra. Juliana Busnadiego**  
**Asistente Letrada**