

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 1003/20



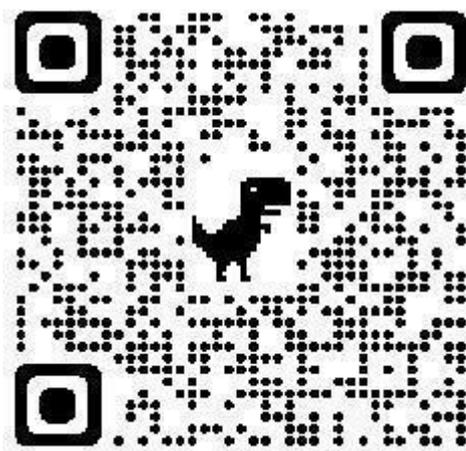
H103094469857

JUICIO: MARTIN CARLA YANINA c/ LISCHINSKY MARIANA s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1003/20.

San Miguel de Tucumán, junio del 2023.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "MARTIN CARLA YANINA c/ LISCHINSKY MARIANA s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 1003/20" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/1mcclQ1kwQnMR3OInDAYQKWBCy6Ow2Od/viewusp=share_link y el siguiente código QR:



Índice de sentencia:

[-RESULTA](#)

-CONSIDERANDO

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada y remuneración.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

CUARTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

-RESUELVO

RESULTA

Por presentación de fecha 18/09/2020, a páginas 3 a 22 se apersonó la María Laura Castaño, con el patrocinio de la letrada Luisa Graciela Contino, en representación de la Sra. Carla Yanina Martín, DNI nro 37.456.739, con domicilio en Pje. Acevedo N° 2503, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán.

En tal carácter, interpuso demanda laboral en contra de Mariana Lischinsky, CUIT N° 27-26722341-1, con domicilio en calle San Martín N° 629, local 34, San Miguel de Tucumán.

Persigue el cobro de la suma de \$1.603.437,44 (pesos un millón seiscientos tres mil cuatrocientos treinta y siete con 44/100), por los rubros y montos que especifica en la planilla obrante en págs. 16/18.

Afirmó el actor que la demandada es titular de negocios dedicados a la venta de perfumes, esencias ambientales, cremas y similares productos para el cuerpo (skin care), identificado comercialmente primero con el nombre de "VZ" y actualmente con el nombre de "PURE", y que su mandante ingresó a trabajar para la demandada el 02 de noviembre de 2015.

Indicó que la demandada nunca consignó la verdadera fecha de ingreso de la trabajadora, que en los recibos de los meses mayo/16, julio/2017, Nov/2017 se aprecia que la fecha de ingreso en ellos consignada es de 01.04.2016; más luego en recibos de enero/2019 en adelante la fecha de ingreso en ellos es de 01.05.2018.

Manifestó que la trabajadora se desempeñó hasta el 07 de noviembre de 2019, cuando cesa la relación laboral por despido directo con expresión de falsa causa.

Señaló que la actora trabajaba 6 horas diarias de lunes a sábados, que sus horarios eran de 10:00 a 16:00 o de 16:00 a 22:00, los cuales se acordaban con su compañera Lourdes Gonzalez, abonándose como trabajadora de media jornada, cuando debió registrarse la relación laboral y abonarse a mi mandante como trabajadora de jornada completa, y que la Sra. Martin percibía sus haberes de forma mensual; en el mes de julio –último sueldo percibido por la trabajadora- recibió la suma de \$15.648,92, conforme recibo que se acompaña.

Detalló el intercambio epistolar e indicó que en fecha 20/11/2019 se presentó formal denuncia ante la Secretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia, formándose Expte. N° 15193/181/Letra M/2019.

En cuanto a la causal de despido, consideró que el mismo fue un despido directo alegando la demandada una causa falsa, encubriendo un despido arbitrario y discriminatorio por estar la actora embarazada.

Señaló que es falso que la trabajadora, haya retirado de forma indebida la suma de \$24.000 ni que dicho dinero estaba predestinado para el pago del alquiler del local ni mucho menos que la trabajadora tuviera conocimiento de ese destino, y que en el mes de noviembre de 2019 la Sta. Martin cursaba su séptimo mes de embarazo, diagnosticado con APP – amenaza de parto prematuro- según el certificado médico comunicado a la empleadora mediante TCL CD N°870981063 que fuera recepcionado por la demandada en fecha 05.11.2019 a las 10:05 según lo informado por el Correo Argentino a través de su página de seguimiento de envíos, y que a la actora le eran adeudados los haberes de los meses de agosto a octubre de 2019, no le eran ingresados los aportes a los organismos de la seguridad social y se encontraba sola al frente del local comercial ante la renuncia de su compañera de trabajo y la ausencia del país de la Sra. Lischinsky.

Indicó que por la falta de pago de la obra social, se vio obligada a cambiar de médico, no pudiendo elegir tampoco el sanatorio donde dar a luz a su hijo.

Detalló que frente a la situación descripta y ante sus necesidades evidentes de subsistencia y cuidados en torno a su salud y a la de su hijo por nacer, la trabajadora comunicó a la patronal que haría uso del derecho de retención consagrado en el art. 2587 del CCyCN, y que el derecho de retención

es el derecho del acreedor para conservar una cosa que le pertenece y debía entregar al deudor hasta que éste abone la deuda.

Ante ello, la accionada mediante Carta Documento de fecha 05/11/2019 (pág. 37) señaló que el dinero retenido por la actora estaba destinado al pago del alquiler del local, razón por la cual se configuró una injuria grave que hizo imposible la continuación de la relación laboral, produciéndose de esta manera una pérdida de confianza, por lo que procedió a despedir directamente a la Sra. Martín.

Corrido el traslado de ley, el mismo se efectivizó en fecha 08/09/2021 (mediante cédula N° 5059 del 06/09/2021), en el domicilio de Mendoza S/N°, B° Country Las Yungas, Yerba Buena, Tucumán (informado por la Comisión Nacional Electoral). Ante ello, la accionada no contesta el traslado de demanda.

En fecha 13/10/2021 decreté tener por incontestada la demanda por parte de Mariana Lischinsky y por producidos los efectos previstos por el Art. 58 del CPL.

En fecha 29/11/2021 se ordenó abrir la presente causa a prueba por el término de 5 días a los fines de su ofrecimiento.

En fecha 09/11/2022 informa el actuario sobre las pruebas producidas. Del mismo surge que la parte actora ofreció 3 cuadernos de prueba a saber: 1) Instrumental: producida. 2) Informativa: parcialmente producida. 3) Testimonial: parcialmente producida.

La parte demandada no ofreció pruebas.

Asimismo, se elaboró y adjuntó la "guía del expediente digitalizado en pdf" a fin de facilitar la compulsión y lectura del mismo por los interesados.

En fecha 31/05/2022, y debidamente notificada, se realiza la audiencia prevista por el art. 69 del CPL (Código Procesal Laboral), donde las partes no arribaron a conciliación alguna por no asistir la parte accionada.

Puestos los autos para alegar, la parte actora presentó su alegato en fecha 28/11/2022.

Finalmente, el 02/02/2023 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para el dictado de la sentencia definitiva. Firme la providencia, el expediente se encuentra en condiciones de ser resuelto.

CONSIDERANDO

Hechos admitidos:

De acuerdo a las constancias de autos la demandada Mariana Lischinsky incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 13/10/2021.

Esto es así, en virtud de que en un primer momento la accionada fue notificada en el domicilio comercial de San Martín 629, Local 34, San Miguel de Tucumán (domicilio que coincide con el establecido en recibos de haberes de págs. 52/58). En esta Cédula de Notificación (págs. 124/125) el oficial notificador informó: "fijando su duplicado en el domicilio denunciado por negarse a firmar - art. 157 CPCC".

Ante ello, y previo a declarar la incontestación de la demanda, procedí a decretar lo siguiente: *"San Miguel de Tucumán, 02 de junio de 2021. - Proveyendo la presentación ingresada en fecha 31/05/2021 por la Dra. Castaño y el informe actuarial que antecede: Téngase presente lo informado por la Acturaria. En su mérito, previo a proveer la incontestación de demanda, a fin de evitar futuras nulidades:*

- LIBRESE OFICIO al Juzgado Federal - Secretaría Electoral, a efectos de que sirva informar, en carácter de urgente y pronto despacho (art. 12 CPL), el ultimo domicilio registrado de la Sra. Mariana Lischinsky, DNI: 26.722.341.

- LIBRESE OFICIO al casillero digital de la Dirección de Personas Jurídicas, a efectos de que sirva informar, en carácter de urgente y pronto despacho (art. 12 CPL), el ultimo domicilio registrado de la Sra. Mariana Lischinsky, CUIT: 27-26722341-1".

En págs. 147/148 consta que la Secretaría Electoral del Juzgado Federal N° 1 informó que el domicilio real de la Sra. Mariana Lischinsky es en calle Mendoza S/N°, B° Country Las Yungas, Yerba Buena, Tucumán.

Por ello, se procedió a librar cédula de notificación al domicilio antes mencionado.

De esta manera, en págs. 160/167 tengo que la demanda fue notificada en el domicilio de calle Mendoza S/N°, B° Country Las Yungas, Yerba Buena, Tucumán. Al respecto, el oficial notificador informó lo siguiente: *"Se dejan fijada en portería de Las Yungas por no informar N° de lote y sector"*.

Al respecto, mediante decreto de fecha 13/10/2021 (pág. 171), dejé sentado lo siguiente: *"TENER POR INCONTESTADA LA DEMANDA por parte de MARIANA LISCHINSKY y por producidos los efectos previstos por el Art. 58 del CPL.*

Hágasele saber que las sucesivas notificaciones se efectuarán en los estrados del juzgado, con excepción de la apertura a prueba, la audiencia de conciliación, la sentencia definitiva y el auto que ordene sacar a remate los bienes embargados (art. 22 del CPL).

Procédase por Secretaría Actuarial a su correcta registración en el Sistema SAE".

Al respecto de las notificaciones practicadas en la portería de un Country, tal como ocurre en autos, la jurisprudencia tiene dicho que: "*La irregularidad que se verifica en la notificación surge clara si se tiene en cuenta que la persona a quien iba dirigida la notificación no se encontraba en el domicilio, y que quien recibió la cédula se negó a identificarse y por lo tanto a firmar, razón por la cual no debió hacerse entrega de la cédula a esta persona, **sino proceder a fijar la misma en la puerta del domicilio conforme expresamente establece el art. 157 del CPCC.**" (CSJT, ""Ortiz Rosa Isabel vs. Tragos S.R.L. y otros s/ cobros de pesos", sentencia N° 1066 del 11/12/2013)" (el destacado me pertenece)*

De esta forma, tengo que la accionada no sólo fue notificada en el domicilio comercial sino también en su domicilio real de manera correcta, al haber procedido el oficial de justicia a fijar la cédula, en el primer caso y dejar en portería del country atento a los datos aportados por el Juzgado Electoral en el segundo. Por ello, corresponde aplicar el apercibimiento del art. 58 CPL.

En tal caso el art. 58 CPL prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción en contra del demandado cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido; sentencia nro. 58 del 20/02/08 López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros).

En tal sentido, observo que de la prueba documental adjuntada por la actora consta que la Sra. Martín estaba vinculada por el régimen de contrato de trabajo con la Sra. Lischinsky, el cual estaba registrado. Asimismo, de la demanda surge que la Sra. Martín estaba registrada como Vendedora B del CCT 130/75, y que esta cuestión no se encuentra cuestionada por la misma.

Hechos controvertidos:

Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022, de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada y remuneración. 2) distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136, 214 inc. 4, y concordantes del nuevo CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada y remuneración.

1. Bajo este punto, cabe mencionar que la actora manifestó que su mandante ingresó a trabajar para la demandada el 02/11/2015, que trabajaba 6 horas diarias de lunes a sábados, siendo sus horarios de 10 a 16 horas o de 16 a 22 horas, los cuales se acordaban con su ex compañera de trabajo (Lourdes González), abonándose como media jornada, cuando en realidad debió abonarse y registrarse el contrato de trabajo como de jornada completa.

Por otro lado, cabe destacar que la accionada no contestó demanda, lo cual implica la presunción de certeza de los dichos contenidos en la demanda, conforme lo establecido en art. 58 CPL.

2. Efectuadas dichas aclaraciones, corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del presente litigio. Asimismo ha de tenerse presente la falta de una postura concreta de parte de la demandada en sus misivas, limitándose a una negativa genérica y sin dar su versión precisa de los extremos de la relación laboral, obligación de buena fe que pesa sobre las partes del contrato de trabajo.

En consecuencia, sin que exista prueba en contrario producida por la accionada, considero lo siguiente:

2.1. Fecha de ingreso: Al respecto, afirma la actora que la relación laboral comenzó el 02/11/2015 y continuó ininterrumpidamente hasta el 07/11/2019.

Al apercibimiento del art. 58 CPL, corresponde sumar los testimonios de las testigos Luna (págs. 378/380) y Gómez (págs 385/386), las cuales coincidieron en afirmar que la actora ingresó a trabajar para la Sra. Mariana Lischinsky en 2015. De hecho, concretamente la testigo Gómez dijo que ingresó la actora a trabajar en noviembre del 2015 (respuesta a la pregunta N° 3), lo cual es coincidente con lo manifestado por la Sra. Martin en su demanda, resultando en consecuencia coherente y por ende veraces según lo expuesto, sin que los mismos se encuentren tachados.

Teniendo entonces presente lo afirmado por la actora en la demanda, sumado a los testimonios de las testigos Luna y Gómez y al apercibimiento previsto por el art. 58 CPL, sin que exista prueba en contrario que lo desvirtúe, considero que la Sra. Martin logró acreditar que ingresó a trabajar en la fecha que denunció en su escrito de demanda (02/11/2015). Así lo declaro.

2.2. Jornada: Con respecto a la jornada, siendo lo normal y habitual la jornada completa, no cabe duda que es el empleador quien debe acreditar y justificar las razones de la reducción de la jornada completa habitual de la actividad, situación no planteada y menos aun probada en autos.

Al respecto, de los testimonios de las testigos Luna (págs. 378/380) y Gómez (págs 385/386), surge que las mismas coinciden, ante la pregunta N° 5, en el hecho de que la Sra. Martin trabajaba 6 horas diarias de lunes a sábados (de 10 a 16 hs. o 16 a 22 hs., según el caso).

Asimismo, y atento a la jornada denunciada por la parte actora, y por las pruebas ofrecidas y producidas por la misma en el proceso, considero probada la extensión de la jornada de trabajo invocada en la demanda (de 10 a 16 hs.; o de 16 a 22 horas de lunes a sábados, según la organización con su compañera), como fundamento de esta pretensión. De lo antes expuesto surge que la trabajadora tenía una jornada de 36 hs semanales, superándose las 2/3 partes de la jornada normal, por lo que su liquidación debe de ser considerada como de jornada completa.

Por ello, teniendo en cuenta el apercibimiento del art. 58 CPL y los testimonios de las testigos Luna y Gómez, es que considero que la actora trabajó durante una jornada completa. Así lo declaro.

2.3. Remuneración: finalmente, por lo analizado anteriormente, y por no existir prueba en contrario, considero que debe estarse a la suma indicada por la actora en su escrito de demanda. En cuanto a la remuneración que debió

percibir, la misma se determinará en la planilla que forma parte de esta sentencia en base a las declaraciones anteriores tomándose en consideración lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad, conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 Categoría de "Vendedora B" para jornada completa. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

1.- En primer lugar, cabe destacar que el vínculo laboral se extinguió por despido directo invocado por la demandada, conforme surge de Carta Documento que adjunto a continuación:

CORREO ARGENTINO

GARFIA DOCUMENTO

REMITENTE

DESTINATARIO

ESTELA JACQUELINE LÓPEZ

CARLA YANINA MARTIN

DIRECCIÓN

Av. SOLDATI 542 3er. Piso

DIRECCIÓN

Acevedo 2503

CODIGO POSTAL

4000

Ciudad

S.M. de Tucumán

PROVINCIA

Tucumán

CODIGO POSTAL

4000

LOCALIDAD

S.M. de Tucumán

PROVINCIA

Tucumán.

S.M. de Tucumán, 01 de Noviembre de 2019.-

Me dirijo a Ud. en mi carácter de apoderada legal de **MARIANA LISCHINSKY**, tal como se desprende de la Escritura Pública de Poder que pongo a Vtra. disposición en el estudio jurídico de Av. Soldad 542 3er. Piso de esta ciudad. Ante lo acontecido el día 01/11/2019, fecha en la cual tal como Ud. expresamente lo manifestara a su empleadora vía mensajes de Whatsapp, retiró el dinero que se encontraba reservado en el local ubicado en Góndola 2 del Shopping del Solar donde Ud. se desempeñaba, y que Ud. sabía que estaba destinado al pago del alquiler del mismo, aduciendo que debía cobrarse lo que pretensamente se le adeudaba, se ha configurado una injuria grave que hace imposible la continuación de la relación laboral. El hecho descripto no sólo implica un gran perjuicio económico para su empleadora, quien de este modo no podrá hacer frente al pago del alquiler con todas las eventuales consecuencias para el negocio, sino que configura una situación de pérdida de confianza de tal magnitud, que hizo que mi mandante sienta que Ud. no es ya confiable para ella, y que puede perfectamente esperar que conductas como la descripta se repitan en un futuro. Consecuentemente, y siguiendo expresas instrucciones de mi representada, le notifico que queda Ud. despedida con justa causa a partir del día de la fecha. Liquidación final y certificación de servicios dentro del plazo legalmente establecido, a su disposición en el local donde se desempeñaba, de Lunes a Viernes en el horario de 10 a 13hs. **QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADA.**

Doble por aquí

Doble por aquí



Estela Jacqueline López
 Abogado - D.N.I. 18.600.793
 Apoderada



Doble por aquí



Por otro lado, la accionante, luego de detallar el intercambio epistolar (el cual tengo por íntegramente reproducido), expresó que respecto a la acusación (de indebida retención de \$24.000), que la misma es absolutamente falsa, y que la demandada incurrió en una desidia respecto a su estado de gravidez.

Consideró también, que es falso que haya retirado de forma indebida la suma de \$24.000 ni que dicho dinero esté predestinado para el pago del alquiler del local ni mucho menos que tuviera conocimiento de ese destino.

Indicó que en el mes de noviembre de 2019 cursaba su séptimo mes de embarazo, diagnosticado con APP – amenaza de parto prematuro- según el certificado médico comunicado a la empleadora mediante TCL CD N°870981063 que fuera recepcionado por la demandada en fecha 05.11.2019 a las 10:05 según lo informado por el Correo Argentino a través de su página de seguimiento de envíos, y que asimismo le eran adeudados los haberes de los meses de agosto a octubre de 2019, no le eran ingresados los aportes a los organismos de la seguridad social y que se encontraba sola al frente del local comercial ante la renuncia de su compañera de trabajo y la ausencia del país de la Sra. Lischinsky.

Remarcó que por la falta de pago de la obra social, se vio obligada a cambiar de médico, no pudiendo elegir tampoco el sanatorio donde dar a luz a su bebe, y que frente a la situación descripta y ante sus necesidades evidentes de subsistencia y cuidados en torno a su salud y a la de su hijo por nacer, la trabajadora comunicó a la patronal que haría uso del derecho de retención consagrado en el art. 2587 del CCyCN.

En este punto, también cabe destacar que la demandada incurrió en incontestación de la demanda, siendo aplicable a tal hecho el apercibimiento del art. 58 del CPL.

2.- Así las cosas, corresponde determinar si el despido de la trabajadora fue o no justificado, correspondiendo ponderar las pruebas aportadas al proceso, siendo menester destacar que en esta tarea valorativa el suscripto se encuentra facultado para seleccionar entre los elementos probatorios con que cuenta, aquellos que provean mayor certeza respecto de las cuestiones sobre las cuales debe expedirse (art. 136 del CPCCT).

Ahora bien, con respecto a la justificación, la decisión de la cuestión en estudio requiere tener presente que la denuncia con causa del contrato de trabajo debe estar fundada en un incumplimiento grave de la parte contractual que imposibilite la prosecución del vínculo (art. 242 de la LCT). No todo

incumplimiento constituye una causa de ruptura de la relación laboral, sino sólo aquél que puede configurar una injuria, concepto este último específico del derecho del trabajo que consiste en un acto contra derecho -particularmente contra el derecho de la otra parte- que reviste magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Además, de acuerdo con el mencionado 242 de la LCT, el juzgador debe valorar prudencialmente la injuria, teniendo en consideración el carácter de las relaciones, modalidades y circunstancias de cada caso. Pero, previamente debe acreditarse ese incumplimiento para luego determinar la existencia de las notas de proporcionalidad y contemporaneidad entre la falta cometida y el despido, y de ese modo establecer la existencia o no de justa causa (CSJT, sent. 468 del 21/06/2012, "Coria Joaquín Alejandro vs. Libertad S.A. s/ Cobro de Pesos").

En virtud de lo dispuesto por el Art. 322 del CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de Nuestro Supremo Tribunal en "Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro, 06.06.18, sent. 792", correspondía a la demandada acreditar el incumplimiento de las obligaciones contractuales del actor que fueron de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación laboral, habilitando el desplazamiento del principio de conservación del contrato (art. 10 LCT). Asimismo, debe destacarse que el despido por justa causa en los términos propuestos por el accionado debe suponer un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave según las circunstancias y capaz de hacer no exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo (Art. 242 LCT).

Al respecto, cabe destacar que las relaciones laborales en principio se rigen por la continuidad siempre que las partes cumplan con su débito contractual, provenga éste de parte del trabajador mediante la prestación de su fuerza de trabajo o en caso del empleador, por medio de la dación de tareas. Pero existen situaciones que tornan insostenible la continuación del vínculo. La denuncia de estas situaciones puede, asimismo, provenir de cualquiera de las partes tal como prescribe el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cuando es el empleador quien se ve obligado a disolver el vínculo bajo éstas características fácticas se configurará un "despido por justa causa".

La ley prescribe en su art. 243 que "El despido por justa causa dispuesto por el empleador (...), deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas." Es

decir que, a fin de cumplimentar las exigencias legales, es necesario comunicar fehacientemente las causas y motivos que llevan a la disolución contractual. El despido con causa requiere entonces elementos objetivos a fin de poder establecer una relación de causalidad con hechos concretos que se vinculen de forma directa e inequívoca con la decisión de rescindir la relación laboral.

Ese requisito esencial se complementa, en el eventual caso de judicialización, con la prueba a producirse en el proceso que deberá dar base firme a los hechos denunciados. A diferencia de otras discusiones del fuero, la configuración de un despido con causa va de la mano de cualquier medio probatorio que pueda echar luz sobre los acontecimientos individualizados al denunciar la relación. La carga principal de la prueba estará sobre quien alegue los hechos, en este caso el empleador.

3.- Entrando al análisis concreto de la injuria invocada por la demandada (en el intercambio epistolar), cabe destacar en primer lugar que del plexo probatorio surge lo siguiente:

A) Que previo a recibir Carta Documento de despido, la actora comunicó (mediante TCL de pág. 36) a la empleadora que haría retención de \$24.000 por la falta de pago de sus haberes de agosto a octubre de 2019. En el mismo TCL la actora intimó además a la Sra. Lischinsky a que regularice la fecha de ingreso y la jornada laboral. También comunicó su embarazo y el certificado médico que establece que tiene amenaza de parto prematuro, y que no tiene con qué afrontar los gastos de parto y mantenimiento. La autenticidad de este TCL N° CD870981063 surge del informe del Correo de pág. 282, el cual informó que la misma fue recibida en fecha 05/11/2019.

B) De pág. 51 surge el Certificado Médico expedido por el médico Lucas Iriarte, en el cuál consta la amenaza de parto prematuro. Este documento se tiene por cierto por lo previsto en el art. 58 CPL.

C) De pág. 60 surge el acta de nacimiento de su hijo Esteban Felipe Gutiérrez, en fecha 27/12/2019. La autenticidad de dicha acta surge del informe del Registro Civil de págs. 276/278.

De esta manera, del plexo probatorio antes mencionado, surge con claridad que el embarazo de la actora fue comunicado fehacientemente a la Sra. Lischinsky, que tuvo un diagnóstico médico de amenaza de parto prematuro (comunicado también a la demandada) y que la misma hizo retención de \$24.000 de la recaudación del negocio de la demandada

También, tengo por cierto que a la Sra. Martín se le adeudaba haberes desde el mes de agosto a octubre del 2019 (art. 58 CPL).

4.- Ante esta situación, cabe preguntarse si el hecho de que la actora haya retenido el monto de \$24.000 pesos de la recaudación del negocio de la Sra. Lischinsky constituye o no injuria grave que justifique el despido directo.

4.1. Contexto al momento de la extinción del vínculo. Obligaciones de las partes:

A los fines de responder el interrogante planteado, considero que es importante destacar el contexto en el cual se encontraba inmersa la Sra. Martín al momento de realizar la retención del dinero en cuestión: ante una amenaza de parto prematuro, con salarios adeudados de agosto a octubre del 2019 y deficientemente registrada en cuanto a la fecha de ingreso y jornada (conforme lo descrito en la primera cuestión).

De esta manera, es claro que dentro del contexto antes descrito, la Sra. Lischinsky no cumplía con las obligaciones esenciales del contrato de trabajo que debe observar un buen empleador, esto es: - la obligación de abonar en tiempo y forma los salarios (art. 74 LCT); - la obligación de debida registración; - la obligación de buena fe (art. 63 LCT).

4.2. Perspectiva de género:

De esta manera, surge evidente que la Sra. Martín estaba atravesando una situación compleja de vulnerabilidad (por su condición de mujer, embarazada y dada su situación de salud y la de su bebé -por el diagnóstico de APP-) que debe ser observada bajo el prisma de la perspectiva de género, la cual constituye un imperativo legal e interpretativo para todos los jueces, en virtud de que la CEDAW, con jerarquía constitucional (Art. 75 Inc. 22 de la Constitución Nacional), obliga a la legislación interna y a los operadores del sistema a abordar desde tal mirada las causas que involucran cuestiones de género.

Por estos motivos, corresponde dar al caso esta perspectiva, porque el cristal debe ser mirado desde el profundo estado de vulnerabilidad de una mujer que tuvo dificultades económicas para afrontar una amenaza de parto prematuro, y que se encontró ante la indiferencia de la empleadora que tenía la obligación de abonar los salarios adeudados y de realizar los aportes correspondientes de la seguridad social.

Es que, la conducta reticente de la demandada a abonar los salarios adeudados ante la intimación realizada o a prestar un mínimo de colaboración ante la situación de la trabajadora, constituye una clara muestra de la desaprensión o indiferencia con la que se manejó la accionada ante la amenaza de parto prematuro y la falta de recursos que tenía la Sra. Martín. Esa misma

indiferencia resulta evidente también en el presente proceso, por la falta de contestación de la demanda.

Esto es así, en virtud de que la accionada no sólo no prestó colaboración o procedió a abonar los salarios adeudados ante la intimación realizada, sino que procedió inmediatamente, a despedir directamente a una mujer embarazada (con amenaza de parto prematuro) que le reclamó salarios adeudados, y que obrando con buena fe y debido a la situación extrema en la que se encontraba, le avisó que tomaría a cuenta \$24.000 pesos recaudados, situación que analizada aisladamente implicaría un incumplimiento a una obligación emergente del contrato de trabajo, en el contexto apremiante antes referido, evidencia un actuar sin mala fe, encaminado a preservar el vínculo, totalmente entendible y que debe de ser valorado como eximente de responsabilidad.

Es más, lejos de tener un comportamiento humanitario adecuado (no sólo de buena fe requerida a todo empleador) ante el requerimiento de la actora, la Sra. Lischinsky, no solo realizó una negativa genérica de las irregularidades denunciadas, sino que en busca de extinguir el vínculo, atentando contra el principio de continuidad de la relación laboral plasmada en el art. 10 de la LCT, pretendió aparentar un daño para justificar su despido directo, haciendo alusión a que el dinero retenido por la actora estaba destinado al alquiler del local comercial. situación que no fue acreditada.

Por ello, siguiendo el criterio establecido por la Excma. Cámara del Trabajo - Sala 5- en "Díaz Johanna Jannet vs. Aegis Argentina S.A. S/ cobro de pesos" (sentencia N° 176 del 05/08/2022), cabe juzgar la situación a la luz del plexo normativo internacional de jerarquía constitucional, que condena la discriminación en general, como ser la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 2 y 7; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2, 7 y 25.2 que establece que "La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales"; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), arts. 2 y 3, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, y los tratados y demás normativa supranacional específicas en la materia que amparan la situación de la mujer frente a actos discriminatorios, como ser la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 2, 3 y 5 a 16 siendo que en especial el art. 11.2.a. expresa "Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por

motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil"; PIDESC, art. 10.2. que establece el deber de los Estados de "...conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social".

También cabe recordar lo establecido al respecto en el Convenio N° 103 de la OIT referido a la Protección de la maternidad, al igual que la Recomendación N° 95 y 191.

4.3. Derechos del niño por nacer y Derecho a la salud: en este caso concreto, advierto que también correspondía a la Sra. Lischinsky observar -muy especialmente- los derechos del niño por nacer, lo cual es objeto de protección en la Convención sobre los Derechos del Niño y demás tratados internacionales.

Esto es así, en virtud de que el diagnóstico de amenaza de parto prematuro, constituyó un claro riesgo para la salud de la madre y del niño por nacer, situación que no logro siquiera sensibilizar a la empleadora, quien no solo nego los extremos de la relación laboral denunciados por la actora, sino que concentro su respuesta en el actuar de la trabajadora de retener sumas de dinero, sin efectuar menciones concretas de la situación que estaba denunciado la actora, en lo que respecta a la falta de pago de salarios, la ausencia de la empleadora, la atención en solitario del negocio, y en especial al estado de embarazo y la posibilidad de un parto prematuro antes referido.

Por ello, nos encontramos ante un conflicto desarrollado dentro de un contexto que tiene una vinculación directa con el Derecho a la Salud de la accionante y de su hijo por nacer.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación viene afirmando que el derecho a la salud se encuentra íntimamente relacionado con el derecho a la vida y con el principio de autonomía personal, reconocidos por la Constitución Nacional (CSJN: en "Asociación Benghalensis y otros c/ Ministerio de Salud y Acción Social-Estado Nacional", 01/06/2000 -Fallos: 323:1339; "Campodónico de Beviacqua Ana Carina c/ Ministerio de Salud y Acción Social - Secretaría de Programas de Salud y Banco de Drogas Neoplásicas", 24/10/2000 -Fallos: 323:3229-).

Asimismo, los pactos internacionales con jerarquía constitucional (Art. 75 Inc. 22 de la CN) contienen cláusulas específicas que resguardan la vida y la salud de los ciudadanos.

Ello surge de numerosas disposiciones vinculadas con la asistencia y cuidados especiales que se les deben asegurar, las cuales son: Art. VII de la

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; del Art. 25 Inc. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; del Art. 24 Inc. 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y del Art. 10 Inc. 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Al respecto, cabe destacar que tales tratados internacionales, al contener derechos esenciales del hombre, gozan de operatividad (Capítulo primero, arts. I, VII y XII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 3 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; arts. 4, 1 y 19 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

Por su parte, nuestro máximo tribunal local ha considerado que al aprobar estos Tratados sobre Derechos Humanos, los estados se sometieron a un orden legal dentro del cual ellos, por el bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros estados, sino respecto a sus habitantes sujetos a jurisdicción (Corte IDH, Opinión Consultiva Oc-2/82, "El Efecto de las reservas sobre la entrada en vigor de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 74 y 75) del 24/9/82, Serie A, n°2, 29) y que su incorporación al derecho nacional y provincial, ha modificado el sistema de fuentes normativas, dando prioridad a dichos tratados y por ende, a los derechos esenciales de la persona por ellos reconocidos, entre ellos a la vida y consecuentemente a la salud, frente a cualquier otra disposición de carácter local (CSJT, en: "Sanguino Adelaida Victoria vs. IPSST y otro s/amparo", Sentencia N° 687 del 06/08/2007; 06/8/2007 in re "Tale Hernán Raúl y Otra vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán y otra s/ Amparo", sentencia N° 717; 13/8/2007, "Jaime Patricia Alejandra vs. Instituto Provincial de Seguridad Social y otro s/ Amparo", sentencia N° 755; 13/8/2007, "Frías Ramón Antonio vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán s/ Amparo", sentencia N° 762; 13/8/2007, "De la Vega Tapia Herminia Nelly vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán y otro s/ Amparo", sentencia N° 763; 13/8/2007, "Orellana Jorge Miguel vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán y otro s/ Amparo", sentencia N° 766; 27/6/2008, "Cecilia Maria Elena vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucuman s/ Amparo", sentencia N° 611; 11/5/2009, "Ferro Julio César vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán s/ Amparo", sentencia N° 438; 29/5/2009, "López Carlos Alberto vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán -Subsidio de Salud- s/ Amparo", sentencia N° 519).

Además, la doctrina considera también que el derecho a la salud deriva en definitiva del derecho a la vida y que exige a los sujetos pasivos que no sólo deben abstenerse de provocar daños sino también que deben realizar

prestaciones favorables de dar o hacer para no vulnerar este derecho constitucional (cfr. Bidart Campos, Germán, Manual de la Constitución Reformada, T. II, Bs. As., 2010, p. 107).

Es por esto que, un correcto comportamiento de la empleadora a la luz de los pactos internacionales antes mencionados,

implicaba la regularización de los salarios adeudados, de su registración, de los aportes de la seguridad social (todo ello sumado al reconocimiento de una licencia por maternidad), para la protección de la vida y la salud de la Sra. Martín y de su hijo por nacer.

No obstante ello, conforme lo antes mencionado, ante la intimación de la actora, la Sra. Lischinsky decidió desentenderse de sus obligaciones como empleadora, pretendiendo culpar a la actora por su accionar, sin tener un mínimo de comprensión por su angustiante situación.

5.- En base lo antes expuesto, es que como Juzgador tengo la obligación legal de obrar dentro del margen de la prudencia a la hora de valorar la injuria invocada como causal de extinción del vínculo. Es por ello que, teniendo en cuenta las modalidades de la relación laboral, no puedo soslayar el contexto excepcional y apremiante en el que se encontraba la trabajadora (falta de pago de salarios, obra social, ausencia de la empleadora, estado de embarazo y posibilidad de parto prematuro), la retención por esta realizada de la suma \$24.000, -situación que no le fue ocultada al empleador por el contrario informada y motivada-, no constituye una conducta o comportamiento objetivamente grave, que le ocasione al empleador un perjuicio y daño significativo y de importancia tal que lo lleve a la ruptura de la relación laboral y haga imposible su prosecución.

La injuria en materia laboral siempre está vinculada con el poder disciplinario que ejerce el empleador y si bien posee el mismo facultades para sancionar, puede corregir las conductas cometidas por el trabajador durante la relación laboral. En este contexto el análisis económico de la injuria se ve minimizado por los montos referidos en relación con los salarios adeudados, y asimismo el análisis moral de su afectación al empleador, ve morigerada su gravosa entidad, teniendo en cuenta no solo la falta de antecedentes sancionatorios de la trabajadora, sino por sobre todas las cosas la situación de desprotección en que se encontraba la actora, por lo que la conducta del demandado de extinguir el vínculo se torna excesiva y atentatoria de la

continuidad del vínculo. La demanda no busco aplicar otro tipo de sanciones o realizar una apreciación ya concreta sobre montos retenidos y montos adeudados, todo ello obrando con buena fe y a los fines de preservar el vínculo laboral, por el contrario concentro su actuar y respuesta epistolar en la conducta actoral en pos de la extinción contractual.

Por ello, de conformidad con la regla de la sana crítica y de acuerdo con las constancias de la causa, considero que la extinción del vínculo laboral resultó desproporcionada, en tanto el hecho imputado a la actora no revistió injuria grave que imposibilitara la prosecución del vínculo en los términos del art. 242 de la LCT, máxime teniendo en cuenta que la actora no fue sancionada con medidas disciplinarias progresivas previas adecuadas (art. 67 LCT), y que se encontraba en un estado de necesidad límite ante su diagnóstico de amenaza de parto prematuro y falta de percepción de haberes adeudados (desde agosto a octubre del 2019).

En otras palabras, considero que la circunstancia descrita por la accionada en su misiva rupturista, no configura una injuria que justifique la aplicación de la máxima sanción impuesta. De hecho, considero que el accionar de la empleadora al momento de la ruptura constituyó un obrar de mala fe, atentatorio de los derechos antes mencionados, el cual tuvo como finalidad evadir responsabilidades propias de un empleador. Este obrar además, se encuentra agravado por la situación de amenaza de parto prematuro en el que se encontraba la Sra. Martín, por lo que se presume que en realidad el despido tuvo su origen en dicha causal (el embarazo) conforme se tratará en el acápite correspondiente. En conclusión, el despido directo dispuesto por la empleadora fue injustificado. Así lo declaro.

6.- En cuanto a la fecha del despido directo, cabe destacar que conforme surge de TCL N° 902916001 (pág. 39), la actora manifestó recibir la Carta Documento de pág. 37, en fecha 07/11/2019, razón por la cual, en virtud de la teoría recepticia, esta fecha de recepción constituye la fecha de extinción del vínculo laboral. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

Corresponde en este acápite analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la actora, de acuerdo a lo previsto por el art. 214 inc. 6 CPCCT, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta la fecha de ingreso de la Sra. Martín (02/11/2015), y cuya fecha de extinción del vínculo es

(07/11/2019), y tomando como base la mejor remuneración devengada, conforme lo tratado en la primera cuestión, suma que asciende a \$39.281,79 (sueldo básico \$33.977,92, antigüedad \$1.359,12, presentismo \$2.944,75, Decreto 665/19 \$1.000), conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 para la Categoría "Vendedor B" para un trabajador de jornada completa:

Rubros derivados del Contrato de Trabajo:

- **Salario proporcional:** atento a lo resuelto en la segunda cuestión y habiendo declarado el despido directo sin justa causa, y por no surgir acreditado su pago, la actora tiene derecho a este rubro, correspondiente a 7 días del mes de noviembre de 2019, por haberse extinguido el vínculo laboral el 07/11/2019.

- **Haberes adeudados de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019:** al ser el salario un derecho esencial del contrato de trabajo, y al no surgir acreditado su pago, deviene procedente este rubro.

Al respecto, en este punto, cabe tener presente la retención de \$24.000 pesos que manifestó haber realizado la actora a cuenta de su salario. Por ello, al haber sido realizada esa retención por las ventas del mes de octubre de 2019, corresponde imputar y descontar para el mes de octubre de 2019.

- **Vacaciones proporcionales:** atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no. Por lo tanto, la actora tendría derecho a este rubro.

- **SAC proporcional 2° cuota año 2019:** es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, este rubro deviene procedente.

Rubros indemnizatorios:

- **Indemnización por antigüedad:** Habiéndose declarado injustificado el despido dispuesto por la demandada, corresponde hacer lugar al reclamo de la accionante (art. 245 LCT). Así lo declaro.

Consecuentemente, corresponde condenar a la demandada al pago de la indemnización por antigüedad, por lo que deberá abonar a la accionante el monto que resulte de calcular lo equivalente a la mejor remuneración mensual, normal, habitual y devengada del último año por cada año trabajado o fracción

mayor a tres meses. Tomando en consideración la fecha de ingreso del actor (02/11/2015) y la fecha de egreso (07/11/2019), a los fines de realizar los cálculos correspondientes deberá considerarse 4 años de antigüedad. Así lo declaro.

- **Indemnización sustitutiva de preaviso:** En este caso, la procedencia de la indemnización del art. 232 de la LCT depende de que se haya concedido, o no, el plazo que determina el art. 231 LCT.

El instituto del preaviso tiene la finalidad de brindar al trabajador, próximo a perder su puesto de trabajo, la oportunidad de buscar uno nuevo, porque consiste en la comunicación anticipada de que la relación de trabajo dejará de existir. Es por eso que durante la vigencia del período que estipula el art. 231 de la LCT, la norma del art. 237 del mismo cuerpo normativo concede al trabajador una licencia diaria de dos horas, e incluso el derecho a acumularlas en uno o más días completos, con la finalidad de permitir la búsqueda de empleo.

Por ello, no habiéndose notificado la extinción del contrato de trabajo con la antelación establecida en el art. 231 LCT, y no encontrándose acreditado su pago corresponde hacer lugar al reclamo de la accionante. Así lo declaro.

Por último, cabe destacar que al tener la actora una antigüedad menor a los 5 años, correspondía que el preaviso se hubiera otorgado con una anticipación de 1 mes.

- **Incidencia de SAC s/ind. sustitutiva de preaviso:** la actora tiene derecho a este concepto atento a que resulta ajustado a derecho computar la incidencia del SAC para completar el resarcimiento de la indemnización por omisión de preaviso.

En ese sentido se ha expresado la Excma. Cámara del Trabajo Sala VIª en Sentencia N° 225 de fecha 23/08/2013: "...la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.). En tal sentido se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: "Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario" (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pag. 220 Ed. Astrea 6 edición...".

En igual sentido en el criterio jurisprudencial sostenido por nuestro Máximo Tribunal, en función del cual la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes cómo y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT,

“Pesoa Alfredo y otros Vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (SADAIC) S/ Cobros”, Sent. N° 840, 13/11/1998) por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, “Serrano Víctor Oscar Vs. Minera Codi Conevial S.A. S/ Indemnización por despido”, Sent. N° 223, 03/05/2011). Así lo declaro.

- Integración mes de despido: teniendo en cuenta que la integración del mes de despido sólo procede si el empleador despide al trabajador sin otorgarle preaviso o bien en el despido indirecto con justa causa, conforme lo establecido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Fallo Plenario N° 30, en "Tomasello, Vicente C/ Barranco Hnos.", por lo resuelto en la primera y segunda cuestión, y al prosperar el despido sin justa causa sin preaviso, resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 233 LCT, correspondiente a 23 días del mes de noviembre de 2019, por haberse extinguido el vínculo laboral el 07/11/2019.

Rubros sancionatorios:

- Indemnización agravada por embarazo: bajo este punto, en primer lugar, cabe destacar que no resulta controvertido el hecho de que la actora estaba embarazada al momento del despido directo, y que previo a ello la actora había comunicado tal situación a la empleadora mediante TCL CD N°870981063 que fuera recepcionado por la demandada en fecha 05.11.2019.

En segundo lugar, el art. 178 de la LCT establece lo siguiente: “Despido por causa del embarazo. Presunción. 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 (7 y 1/2) 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, 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”.

De esta manera, surge que es requisito para que opere la presunción del art. 178 de la LCT que la trabajadora haya comunicado fehacientemente el embarazo a su empleador. Así las cosas, de pág. 35 surge que la Sra. Martín cumplió en fecha 05/11/2019 con la obligación que hace mención el art. 178 LCT.

Asimismo, la conducta discriminatoria enmascarada de la empleadora, contraría el principio de buena fe y conservación del contrato de

trabajo, previsto en el art. 63 y 10 de la LCT, además de vulnerar, como lo dije en la segunda cuestión, el pleno normativo convencional internacional que condenan la discriminación en general, como ser la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 2 y 7; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2, 7 y 25.2 que establece que “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), arts. 2 y 3, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, y transgredir los tratados y demás normativa supranacional específicas en la materia que amparan la situación de la mujer frente a actos discriminatorios, como ser la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 2, 3 y 5 a 16 siendo que en especial el art. 11.2.a. expresa “Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”; Convención sobre los Derechos del Niño, arts. 2º; PIDESC, art. 10.2. que establece el deber de los Estados de “...conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”. También cabe recordar lo establecido al respecto en el Convenio N° 103 de la OIT referido a la Protección de la maternidad, al igual que la Recomendación N° 95 y 191.

Por lo expuesto, por cumplir con los requisitos establecidos en el art. 178 LCT, y por compartir el criterio doctrinario y jurisprudencial previamente descripto, considero procedente el reclamo de agravante por despido por maternidad previsto en el art. 178 LCT.

- Ley 24013 - art. 9: La citada ley sanciona tanto el trabajo clandestino total como la clandestinidad parcial en función de la fecha de ingreso posdata o el registro de una remuneración falsa.

Lo novedoso de la norma es la implementación de un sistema en virtud del cual se persigue, en primer término, el cumplimiento de la ley y sólo frente a la conducta reticente del empleador, la sanción económica.

De presentarse alguno de los casos indicados, conforme su art. 11, el trabajador debe intimar al empleador para que en un plazo de 30 días normalice su situación. Esta intimación debe ser realizada por escrito y de forma fehaciente (telegrama o carta documento) mientras esté vigente el vínculo laboral, consignando en forma precisa cuáles son las irregularidades en la registración.

El plazo se comienza a contar a partir del momento en que el empleador recibe el telegrama o carta documento.

Además de la intimación efectuada en forma fehaciente por el trabajador o la asociación sindical que lo represente, a fin que el empleador proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, el artículo 47 de la Ley 25.345, agregó que, se debe remitir a la Afip, de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, copia del requerimiento señalado anteriormente.

En el presente litigio el actor reclama la aplicación del art. 9 de la Ley 24013, el cual prescribe: “El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”.

Bajo dichos lineamientos, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo considerado en la primera cuestión la existencia de deficiente registración fue acreditada, corresponde verificar que el trabajador haya actuado conforme lo señalado por la normativa referenciada a fin que proceda la multa.

Así, se observa que el trabajador cumplió con:

a) intimar al empleador a fin que proceda a registrar su real fecha de ingreso mediante telegrama n° 870981063 (pág. 35) impuesta el 04/11/2019 y recibida el 05/11/2019 (informe de correo de pág. 282).

b) remitir a Afip la copia de ese requerimiento mediante telegrama n°871029389 (pág. 36) impuesta el 04/11/2019 y recibida el 05/11/2019 (informe de correo de pág. 282).

De lo analizado, concluyo que la empleadora a pesar de haber sido fehacientemente intimada, no cumplió con la regularización de la registración reclamada en cuanto a la real fecha de ingreso. Por ende, estimo procedente la multa prevista en el art. 9 de la Ley 24.013, correspondiéndole una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas mes a mes, conforme escala salarial prevista para la categoría vendedor B del CCT 130/75, desde la fecha de ingreso (02/11/2015) hasta la denunciada ante Afip (05/11/2019). Así lo declaro.

- **Multa art. 15 de la ley 24.013:** cabe recordar que la norma del art. 15 de la ley 24.013 establece el agravamiento indemnizatorio para los casos de existencia de despido en el plazo de dos años luego de una intimación para la adecuación de la registración. En la causa, en fecha 05/11/2019 la parte actora

intimó a la empleadora para que registre adecuadamente la relación, notificando a AFIP de esta situación en los términos del art. 11 de la ley 24.013, siendo despedida el 07/11/2019. Consecuentemente, se encuentran cumplidos los requisitos exigidos por la norma para aplicar la sanción, razón por la cual corresponde admitir su procedencia. Así lo considero.

- Indemnización art. 2 Ley 25323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.”

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar (pág. 43), se desprende que la actora intimó de pago por la multa del Art. 2° de la Ley 25.323, mediante TCL N° 013207180 impuesta el 19/08/2020 y recibida el 20/08/2020, conforme surge del informe del correo de pág. 282.

Entonces, dado que la trabajadora intimó al pago de la multa analizada correctamente, la accionada se encontró en mora (lo cual ocurre vencido el plazo en que el empleador debe pagar las indemnizaciones, es decir, cuatro días hábiles computados desde la fecha de extinción conforme art. 255 bis y 128 LCT), por lo que concluyo que están acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada.

En base a lo expuesto, corresponde admitir el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

- Indemnización art. 80 LCT: Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: "(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello.(...).Cuando el contrato de trabajo se extinguire por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (...). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)"

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, si bien el art. 45 de la Ley 25.345 hacía referencia a 2 días hábiles, el dec. 146/2001 (BO del 13/02/2001) - reglamentario de esta norma - establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el art. 80 LCT. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o certificados previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Con lo cual, la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo (Grisolía, J.A, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, edición 2017, págs. 367 -368).

En la causa traída a estudio, la Sra. Martín, intimó a la entrega de la certificación de servicios en fecha 20/08/2020 (según informe del correo de pág. 282) mediante TCL N° 013207180 de pág. 43. En consecuencia, cumplida la intimación por parte de la actora sin que al día de la fecha esté acreditado su cumplimiento, el rubro reclamado deviene procedente.

Además, estimo que corresponde intimar a la demandada Mariana Lischinsky -como obligación de hacer- a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

- Diferencias salariales por el período agosto 2018 a julio de 2019:

Del tratamiento previo de las cuestiones se desprende que quedó probado que la actora percibía una remuneración inferior a la que le correspondía toda vez que se encontraba incorrectamente registrada en su jornada laboral. En su mérito, estimo procedente el rubro reclamado.

Para su cálculo se tendrá en cuenta los montos declarados por la actora en la planilla confeccionada en la demanda, desde el período que va desde 08 a 12/2018, por no contar con recibos de haberes por dichos períodos. Para los demás períodos, considero los recibos de haberes agregados por la parte actora (págs. 52/58). A tales montos percibidos, se los compara con los devengados según las escalas salariales publicadas por SEOC pertenecientes a la categoría de Vendedor B con jornada completa del CCT n°130/75 (págs. 292/367).

A su vez, dejo aclarado que, a los fines prácticos, en la planilla de las diferencias salariales se incluirán también los haberes adeudados por los meses de agosto, septiembre y octubre 2019 (tratados anteriormente). A este último período corresponde restar el monto retenido de \$24.000. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa Olivares vs. Michavila, la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento de que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto “La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias

desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material. (sentencia n° 937 del 23/09/2014).”

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que; además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Particularmente, al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada; la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras que la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que estas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web <https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion> ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (11/12/2019 a 15/05/2023), según consulta

realizada en la página mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 172,04% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 194,54%.

Consecuentemente, entiendo que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA. Así lo declaro.

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Fecha de Ingreso:	02/11/2015
Fecha de Egreso:	07/11/2019
Antigüedad: 4	4 años y 5 días
Categoría:	Vendedor B - CCT 130/75 Jornada completa

Cálculo de la remuneración

Sueldo básico	\$ 33.977,92
Antigüedad	\$ 1.359,12
Presentismo	\$ 2.944,75
Decreto 665/19	\$ 1.000,00
Remuneración	\$ 39.281,79

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional			
($\$ 39.281,79 / 30 \times 7$)			\$ 9.165,75
2- Vacaciones proporcionales			
($\$ 39.281,79 / 25 \times 14/360 \times 307$)	2	\$ 1.571,27	\$ 3.142,54
3- SAC proporcional			
($\$ 39.281,79 / 360 \times 127$)			\$ 13.857,74

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad			
($\$ 39.281,79 \times 4$)			\$ 157.127,16
5- Indemnización Sustitutiva Preaviso			
($\$ 39.281,79 \times 1$)			\$ 39.281,79
6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso			
($\$ 39.281,79 / 12$)			\$ 3.273,48
7- Integración mes de despido			
($\$ 39.281,79 / 30 \times 23$)			\$ 30.116,04

Rubros sancionatorios

8- Indemnización agravada por embarazo			
($\$ 39.281,79 \times 13$)			\$ 510.663,27
9- Ley 24013, art.9			
($\$ 39.281,79/4 \times 30$)			\$ 294.613,42
10- Ley 24013, art.15			

($\$ 157.127,16 + \$ 39.281,79 + \$ 3.273,48 + \$ 30.116,04$) \$
 229.798,47

11- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($\$ 157.127,16 + \$ 39.281,79 + \$ 3.273,48 + \$ 30.116,04$) x 50% \$ 114.899,24

Total Rubro 1 a 11 en \$ \$ 1.405.938,91

Intereses Tasa Pasiva a partir del 13/11/2019 al 15/05/2023 201,99% \$ 2.839.870,36

Total Rubros 1 a 11 actualizado \$ 4.245.809,27

12- Multa art 80 LCT

($\$ 39.281,79 \times 3$) \$ 117.845,37

Total Rubro 12 en \$ \$ 117.845,37

Intereses Tasa Pasiva a partir del 11/12/2019 al 15/05/2023 194,54% \$ 229.256,38

Total Rubros 12 actualizado \$ 347.101,75

13- Haberes Agosto, Septiembre y Octubre 2019 y diferencias salariales

	08 y 09/2018:	10/2018:	11 y 12/ 2018:	01/2019:	02/2019:
Sueldo básico	\$ 22.686,82	\$ 24.659,59	\$ 24.659,59	\$ 26.040,53	\$ 27.421,47
Antigüedad	\$ 453,74	\$ 493,19	\$ 739,79	\$ 781,22	\$ 822,64
Presentismo	\$ 1.928,38	\$ 2.096,07	\$ 2.116,61	\$ 2.235,15	\$ 2.353,68
Remuneración	\$ 25.068,94	\$ 27.248,85	\$ 27.515,99	\$ 29.056,89	\$ 30.597,79

	03 y 04/2019:	05 y 06/2019:	07 y 08/2019:	09 y 10/2019:
Sueldo básico	\$ 28.605,13	\$ 28.605,13	\$ 28.605,13	\$ 32.690,69

No remunerativo	\$ 1.287,23	\$ 2.574,46	\$ 0,00
Antigüedad	\$ 858,15	\$ 858,15	\$ 980,72
Presentismo	\$ 2.455,27	\$ 2.562,54	\$ 2.805,95
Decreto 665/19	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.000,00
Remuneración	\$ 31.918,56	\$ 33.313,06	\$ 34.707,56

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	Tasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguiente	Intereses
08/2018	\$ 25.068,94	\$ 14.104,86	\$ 10.964,08	362,84%	\$ 39.782,05
09/2018	\$ 25.068,94	\$ 14.104,86	\$ 10.964,08	351,54%	\$ 38.543,11
10/2018	\$ 27.248,85	\$ 14.104,86	\$ 13.143,99	337,63%	\$ 44.378,04
11/2018	\$ 27.515,99	\$ 14.104,86	\$ 13.411,13	324,47%	\$ 43.515,10
12/2018	\$ 27.515,99	\$ 14.104,86	\$ 13.411,13	311,63%	\$ 41.793,11
01/2019	\$ 29.056,89	\$ 14.104,86	\$ 14.952,03	300,50%	\$ 44.930,85
02/2019	\$ 30.597,79	\$ 14.852,84	\$ 15.744,95	292,08%	\$ 45.987,85
03/2019	\$ 31.918,56	\$ 15.493,97	\$ 16.424,59	281,54%	\$ 46.241,78
04/2019	\$ 31.918,56	\$ 15.493,97	\$ 16.424,59	270,24%	\$ 44.385,81
05/2019	\$ 33.313,06	\$ 15.648,92	\$ 17.664,14	258,49%	\$ 45.660,03
06/2019	\$ 33.313,06	\$ 15.648,92	\$ 17.664,14	247,44%	\$ 43.708,14
07/2019	\$ 34.707,56	\$ 15.648,92	\$ 19.058,64	237,02%	\$ 45.172,78
08/2019	\$ 34.707,56	\$ 0,00	\$ 34.707,56	225,69%	\$ 78.331,48
09/2019	\$ 37.477,36	\$ 0,00	\$ 37.477,36	214,47%	\$ 80.377,70
10/2019	\$ 37.477,36	\$ 24.000,00	\$ 13.477,36	204,10%	\$ 27.507,30
			\$ 265.489,75		\$ 710.315,14

Total Rubro 13 actualizado \$ 975.804,89

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 11 actualizado	\$ 4.245.809,27
Total Rubro 12 actualizado	\$ 347.101,75
Total Rubro 13 actualizado	\$ 975.804,89
Condena Total	\$ 5.568.715,91

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

Teniendo en cuenta las cuestiones consideradas, que prosperan los rubros reclamados por la actora, corresponde imponer las costas del presente de proceso a la parte demandada en su totalidad (art. 105 CPCC -actual art. 61, Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022-, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente "Santillán de Bravo vs ATANOR", Sent. 37/2019). Así lo declaro.

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

Atento a lo que establece el Código Procesal del Fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles del profesional que intervino en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta la suma de \$ 5.568.715,91.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por el profesional, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. A la letrada María Laura Castaño, por su actuación en el carácter de apoderada de la parte actora, durante las tres etapas del proceso principal, la suma de pesos doscientos cuarenta y cinco mil veintitrés con 50/100 (\$245.023,50) -base x 55% x 16%-.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto por los arts. 46 inc. 2 del CPL y 59 de Ley 5480, por la reserva de honorarios de sentencia interlocutoria N° 210

de fecha 19/11/2021, por su actuación en el doble carácter en el incidente 1, la suma de pesos ciento tres mil quinientos setenta y ocho con 12/100 (\$103.578,12).

2. A la letrada Luisa Graciela Contino, por su actuación como patrocinante de la parte actora, durante las tres etapas del proceso principal, la suma de pesos cuatrocientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos noventa y siete con 27/100 (\$445.497,27) -base x 16%-.

Por lo expuesto,

RESUELVO

1.- ADMITIR LA DEMANDA incoada por **Carla Yanina Martín**, DNI 37.456.739, con domicilio en Pje. Acevedo N° 2503, San Miguel de Tucumán, en contra de **Mariana Lischinsky**, CUIT N° 27-26722341-1, por la suma total de \$5.568.715,91 (pesos cinco millones quinientos sesenta y ocho mil setecientos quince con 91/100) en concepto de salario proporcional, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, indemnización agravada por embarazo, Multa Arts. 9 y 15 de Ley 24.013, Multa Art. 2 de Ley 25.323, multa art. 80 LCT, haberes de agosto, septiembre y octubre 2019 y diferencias salariales, con sus respectivos intereses, suma que deberá ser depositada en el plazo de 10 días de ejecutoriada bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 147 y concordantes del C. P. L., en una cuenta abierta en el Banco Macro -sucursal Tribunales- a nombre de la actora y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaría.

2.- INTIMAR a la demandada Mariana Lischinsky, como obligación de hacer, a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

3.- COSTAS, conforme lo considerado.

4.- HONORARIOS: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

A) A la letrada María Laura Castaño, la suma de \$245.023,50 (pesos doscientos cuarenta y cinco mil veintitrés con 50/100), conforme lo considerado.

Por la reserva de honorarios de sentencia interlocutoria N° 210 de fecha 19/11/2021, la suma de pesos \$103.578,12 (pesos ciento tres mil quinientos setenta y ocho con 12/100).

B) A la letrada Luisa Graciela Contino, la suma de \$445.497,27 (pesos cuatrocientos cuarenta y cinco mil cuatrocientos noventa y siete con 27/100), conforme lo considerado.

5.- PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (art.13 ley 6204).

6.- COMUNÍQUESE, una vez firme, la presente sentencia a la Administración Federal de Ingresos Públicos de conformidad a lo normado por el art. 17 de la Ley 24.013 y a lo previsto por los arts. 44 y 46 de la Ley 25.345

7.- COMUNÍQUESE a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

8.- Procédase por Secretaría Actuarial a:

A) Notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes, sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz.

B) Exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JPF
DR. HORACIO JAVIER REY
JUEZ
JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860, Fecha:12/06/2023;

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán

<https://www.justucuman.gov.ar>