

Expediente: **1982/21**
Carátula: **MASSA MARIANELA C/ LISCHINSKY MARIANA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/09/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
23260284274 - *MASSA, MARIANELA-ACTOR*
900000000000 - *LISCHINSKY, MARIANA-DEMANDADO*
23260284274 - *LOPEZ GONZALEZ, LUCIA DE LAS MERCEDES-POR DERECHO PROPIO*
33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO X

ACTUACIONES N°: 1982/21



H105025315606

JUICIO: "MASSA, MARIANELA c/ LISCHINSKY, MARIANA s/ COBRO DE PESOS" EXPTE. N° 1982/21.-

San Miguel de Tucumán, 27 de septiembre del 2024.-

AUTOS Y VISTOS: Vienen a despacho, para dictar sentencia definitiva, los autos del epígrafe que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de la Xa. Nominación.

ANTECEDENTES Y NARRATIVA DE LOS HECHOS:

DEMANDA: El 30/12/2021, se presentó la letrada Lucía Sosa López, como apoderada de la **Sra. MARIANELA MASSA, DNI N° 29.788.370**, con domicilio real en la calle Perú n° 714 de la ciudad de Yerba Buena, según consta en el poder *ad litem* (otorgado a los efectos de este juicio), que en copia acompañó al presente proceso.

En tal carácter, inició demanda en contra de la **Sra. MARIANA LISCHINSKY, CUIT N° 27-26722341-1**, con domicilio en el Country Las Yungas RPCC, sector 05, lote 15, Mendoza y Canal Sur, Yerba Buena, por la suma de **DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA MIL DOSCIENTOS VEINTE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS (\$ 2.740.220,50)**, por los rubros: Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, días trabajados marzo 2020, haberes adeudados de enero y febrero del 2020, SAC proporcional 1° semestre 2020, multa del art. 2 de la Ley 25.323, multa de los art. 80, 132 bis, 178 y 182 de la Ley de Contratos de Trabajo (en adelante LCT), daño moral, multa del DNU 34/19.

Relató que, la actora **ingresó** a trabajar el 06/03/2009 hasta el 13/03/2020. Desempeñaba **tareas** de vendedora en el local de venta de calzados, perteneciente a la demandada, ubicado en el Yerba Buena Shopping y se encontraba registrada como **Vendedora B del CCT N° 130/75**. Cumplía una **jornada laboral** de lunes a sábado de 09:30 a 13:30. Percibía una remuneración mensual de \$17.000 en efectivo.

Narró que, en el mes de febrero del 2020, la Sra. Massa, tomó conocimiento de que estaba embarazada y dio aviso a su empleadora.

Explicó que, al querer realizarse los primeros estudios de rigor, el prestador de salud le negó el acceso a la autorización de los estudios, con el argumento que su empleador adeudaba el pago de aportes y contribuciones, por lo que remitió una CD a Red de Seguros Médicos SRL, quien, el 06/03/2020, responde accediendo a otorgarle las prestaciones del Plan Básico Asistencial.

Manifestó que, la accionante le solicitó a su empleadora que le solucione esta situación para que pueda acceder a los beneficios de la obra social, ya que debía enfrentar todo el embarazo hasta el parto, le comunicó que ella y su pareja habían decidido casarse por civil el 06/03/2020, y le solicitó si podía gozar de la licencia por matrimonio, a lo que la Sra. Lischinsky no aportó solución alguna ni tampoco dio respuesta al pedido de la licencia.

Expuso que, por ello, el 10/03/2020 mi mandante remitió un TCL a la demandada donde le comunica el embarazo, le informa que contrajo matrimonio y le solicita que se le otorgue los días de licencia y se le solucione la situación de la Obra Social.

Relató que, el 12/03/2020, se le impidió a la actora el ingreso a su lugar de trabajo, por lo que, mediante TCL del 12/03/2020, ésta intimó a su empleadora para que aclare su situación laboral y le otorgue tareas.

Indicó que, el 13/03/2020, la trabajadora recibió en su domicilio una CD proveniente de la accionada, donde la despide por falta de trabajo no imputable a ella, a la que rechazó mediante TCL del 18/03/2020.

Manifestó que, se ha tratado de un despido discriminatorio, abusivo, lesivo y contrario a los principios más elementales del derecho laboral como es el de la protección de la maternidad, el cual vio vulnerado desde un primer momento cuando la actora quiso gozar del beneficio de una obra social sin que tuviera acceso a ese derecho.

Destacó que, la demandada incumplió con las exigencias necesarias para encuadrar el despido directo en los términos del art. 247 de la LCT. Citó jurisprudencia.

Sostuvo que, se trató de un acto discriminatorio que debe ser reparado, toda vez que la actora quedó desprotegida por la conducta abusiva, contraria a derecho y discriminatoria de la demandada. Citó jurisprudencia.

Justificó los rubros, practicó planilla, fundó su derecho, acompañó prueba documental, hizo reserva de caso federal y solicitó que se haga lugar a la demanda, con costas.

INCONTESTACIÓN DE LA DEMANDA. Corrido el traslado de ley (por cédula diligenciada el 03/02/2023, agregada el 06/02/2023), la accionada no contestó la demanda. Por tal razón se la tuvo por incontestada, según providencia del 23/05/2023, notificada en los estrados digitales del Juzgado.

APERTURA A PRUEBAS: Por decreto del 04/08/2023, se ordenó abrir la presente causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: El 14/11/2023, se celebró la audiencia prevista en el artículo 71 del CPL, sin que se llegue a un acuerdo, motivo por el cual, se proveyó la prueba oportunamente ofrecida.

INFORME DE PRUEBAS: El 12/08/2024, la Secretaria Actuarial informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas.

ALEGATOS: La actora, presentó sus alegatos el 20/08/2024.

AUTOS A DESPACHO PARA RESOLVER: Por providencia del 20/08/2024, se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver la sentencia definitiva; quedando firme y en condiciones de resolver en fecha 30/08/2024.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

I.- Atento a la incontestación de la demandada, conforme a lo proveído en fecha 16/02/2023, debe estarse a lo prescripto por el artículo 58, segundo párrafo del CPL, según el cual:

“En caso de falta de contestación se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios”.

II.- En mérito a lo expuesto, las cuestiones a dilucidar y de justificación necesaria sobre las cuales debo expedirme, conforme al artículo 265, inciso 5° del CPCC, son las siguientes:

- 1) Existencia de la relación laboral entre las Sras. Marianela Massa y Mariana Lischinsky a los efectos de la procedencia de la presunción del art. 58 del CPL: Fecha de ingreso, categoría, estatuto aplicable, jornada laboral y remuneraciones.
- 2) Fecha, causal y justificación del distracto.
- 3) Los rubros y montos reclamados.
- 4) Intereses.
- 5) Costas.
- 6) Honorarios.

Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver, es importante aclarar que éste se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 32, 33, 34 del CPCC, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal y de convencionalidad.

Así, la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.-

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral entre las Sras. Marianela Massa y Mariana Lischinsky, a los efectos de la procedencia de la presunción del art. 58 del CPL: Fecha de ingreso, categoría, estatuto aplicable, jornada laboral y remuneraciones.

1. En su demanda, la actora afirmó que ingresó a trabajar para la demandada el 06/03/2009. Desempeñaba tareas de vendedora en un local de venta de calzados, ubicado en el Yerba Buena Shopping y se encontraba registrada como Vendedora B del CCT N° 130/75. Cumplía una jornada laboral de lunes a sábado de 09:30 a 13:30. Percibía una remuneración mensual de \$17.000 en efectivo.

Es necesario destacar que, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, ha señalado en reiterados precedentes que, “la presunción legal contenida en el artículo 58 de la LCT, originada en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime, a la actora, de la carga probatoria relativa al hecho principal de existencia de relación laboral” (cfr. CSJT, 22/8/2008, ‘Salcedo, René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros’, sent. N.° 793).

Asimismo, la presunción legal contra la empleadora derivada de la incontestación de la demanda no opera ministerio legis, sino que cobra operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (cfr. CSJT, 30/10/2006, ‘Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido’, sent. N.° 1020; entre otras).

De allí que compete al juicio prudencial, del Órgano Jurisdiccional, determinar si tal presunción resulta de aplicación acorde al material probatorio producido en la causa (cfr. CSJT, 20/02/2008, ‘López, Miguel Alejandro vs. Pintos, Ramón Lino s/ Despido y otros’, sent. N.° 58)”. (Corte Suprema de Justicia. “Ponce, Mario Américo v. Mutualidad Provincial de Tucumán s/ cobro de pesos”, sentencia N° 296 del 20/3/2017).

Por lo que, la carga de la prueba de la prestación de servicios corresponde a la parte actora, al ser ésta quien afirma haber tenido un vínculo contractual con la accionada, en los términos de la LCT y del CCT 130/75, y ser el hecho que constituye el presupuesto fáctico de la pretensión. Empero, los efectos del onus probandi se minimizan debido a que, la incontestación de la demanda determina que se presuman como ciertos los hechos invocados en la misma.

Atento a que el artículo 58 del CPL exige como requisito indispensable para la procedencia de la presunción allí establecida, que se acredite la prestación de servicios bajo la dependencia de la accionada, cabe determinar si la actora cumplió con dicho requisito, a la luz de lo prescripto por la norma de forma mencionada y por los artículos 127, 128, 136 y 322 y cc. del CPCyCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral).

1.1 Existencia de la relación laboral entre las Sras. Marianela Massa y Mariana Lischinsky

1.1.1 Efectuada dichas aclaraciones, corresponde proceder al análisis de las pruebas pertinentes y atendibles para su resolución, a los fines de poder determinar, si la Sra. Massa, acreditó la prestación de servicios bajo la dependencia de la Sra. Lischinsky, las que serán valoradas en el siguiente sentido:

a) De la prueba documental ofrecida por la actora surge que, junto con la demanda acompañó 6 recibos de haberes. En los mismos se observa que figura la demandada como empleadora y que la fecha de ingreso es el 06/03/2009.

b) De la prueba informativa ofrecida por la accionante surge que, el 26/02/2024, AFIP remitió el Reflejo de datos registrados y el informe IcoSS de la actora. Del mismo surge que, la demandada efectuó aportes previsionales a favor de la Sra. Massa desde el período de marzo del 2009 a marzo del 2020 y que registró como fecha de ingreso el 06/03/2009 y de egreso el 13/03/2020.

c) De la prueba testimonial ofrecida por la actora surge que prestaron declaración los siguientes testigos:

- **Carolina Soledad López, DNI N° 30.497.569**: Declaró que conoce a la actora debido a que compraba zapatos en el local en el Shopping Viejo, ubicado en la avenida Aconquija y Lobo de la Vega, que era atendido por la Sra. Massa.

Explicó que, la accionante cumplía tareas de vendedora.

Manifestó que, vio a la trabajadora en el local durante 8 años aproximadamente.

Depuso que, la actora le comentó que estaba embarazada.

- **Pablo Miguel Herrero Nasif, DNI N° 32.853.339**: Declaró que conoce a la actora del local de nombre “Champagne”, del cual era cliente su esposa.

Explicó que, la accionante cumplía tareas de vendedora, las que consistían en cobrar, vender y acomodar las cajas.

Manifestó que, vio a la trabajadora en el local a fines del año 2019 y principios del año 2020.

Depuso que, la actora le comentó a su esposa que el motivo por el que dejó de prestar servicios para la demandada estaba vinculado con su embarazo y que no cumplían con algunos requisitos.

Expuso que, el vio que la actora se encontraba embarazada.

d) De la prueba de absolución de posiciones ofrecida por la parte actora, surge que la demandada no compareció a la audiencia prevista para el 05/04/2024, por lo que, conforme providencia del 15/04/2024, se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 360 del CPCCyC y corresponde por tanto tener por ciertos los hechos contenidos en las posiciones siempre y cuando no se encuentren contradichos por las demás pruebas de autos. Las posiciones en cuestión son las siguientes: “Primera: Jure cómo es verdad que la Sra. MARIANELA MASSA ingreso a trabajar para Ud. en el local de venta de calzados en fecha 06.03.2009. Segunda: Jure como es verdad que la Sra. MARIANELA MASSA, trabajaba para Ud. en el local ubicado dentro del Shopping Yerba Buena, con domicilio en Av. Aconquija n° 1799 Loc. 168. Tercera: Jure como es verdad que la actora MARIANELA MASSA percibía mensualmente una remuneración que no coincidía con lo establecido por la escala salarial para la actividad. Cuarta: Juré como es verdad que el pago de la remuneración era en dinero en efectivo. Quinta: Jure como es verdad que en el mes de febrero de 2020 la Sra. MARIANELA MASSA le dio aviso que estaba embarazada. Sexta: Jure como es verdad que en el mes de febrero de 2020 la Sra. MARIANELA MASSA le dio aviso que iba a contraer matrimonio. Séptima: Jure como es verdad que en el mes de marzo de 2020 la Sra. MARIANELA MASSA le notificó que estaba embarazada. Octava: Jure como es verdad que Ud. omitió el pago de aportes y contribuciones en tiempo y forma de la Sra. MARIANELA MASSA. Novena: Jure como es verdad que Ud. el 12 de marzo de 2020 dio la orden que se le impida ingresar a trabajar al local comercial a la Sra. Marianela Massa. Decima: Jure como es verdad que Ud. indicó a su apoderada la Sra. Estela Jacqueline del Valle López a comunicar el despido. Decimo Primera: Jure como es verdad que Ud. procedió al despido de la Sra. MARIANELA MASSA indicando que ante la grave crisis económica que atraviesa no sólo nuestro país, sino la provincia y en especial el rubro del comercio, se la despide por falta de trabajo no imputable (art. 247 LCT). Décimo Segunda: Jure como es verdad que la relación laboral con la Sra. MARIANELLA MASSA se extinguió por despido directo el día 13/03/20. Decimo Tercera: Jure como es verdad que Ud. desvinculó a la Sra. Marianela Massa por haber contraído matrimonio. Décimo Cuarta: Jure como es verdad que Ud. desvinculó a la Sra.

Marianela Massa por haber quedado embarazada. Décimo Quinta: Jure como es verdad que UD. no hizo la entrega de la actora de la documentación laboral certificación de servicios y certificado de trabajo.”

No hay más pruebas que considerar.-

1.1.2. En virtud de ello, debemos analizar, la existencia de relación de dependencia invocada por la actora.

De la prueba documental acompañada por la actora, en especial de los recibos de sueldo, surge que, en los mismos, figura como empleadora de la Sra. Massa, la Sra. Lischinsky, demandada en autos, a la vez que del informe de AFIP de fecha 26/02/2024 en el CPA N° 2, resulta que la accionada efectuó aportes a los Sistemas de Seguridad Social y Obra Social en favor de la trabajadora durante los períodos de marzo del 2009 a marzo del 2020, y que registró como fecha de ingreso el 06/03/2009 y de egreso el 13/03/2020.

Las pruebas precedentemente analizadas, me permiten concluir que **entre las partes medió una relación de trabajo** en los términos de los arts. 21, 22 y 23 de la LCT, con los típicos caracteres de dependencia laboral, técnica y jurídica, toda vez que fue probado por la actora, que realizaba tareas en relación de dependencia a favor de la demandada, y que **el contrato de trabajo se encontraba registrado**.

Así lo declaro.-

1.2. Fecha de ingreso, categoría, estatuto aplicable, jornada laboral y remuneraciones

1.2.1. En cuanto a la fecha de ingreso, teniendo en cuenta que, la fecha de ingreso denunciada por la actora en su demanda coincide con la consignada en los recibos de haberes acompañados por ella y la informada por AFIP en el CPA N° 2, corresponde tener por acreditada la **fecha de ingreso del 06/03/2009**.

Así lo declaro.-

1.2.2. En cuanto a la **jornada de trabajo** cabe aclarar que, si bien es cierto que corresponde a la actora probar los extremos por ella invocados, esto es así para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario, ya que la regla general es la jornada de trabajo a tiempo completo y la excepcionalidad la constituye la jornada a tiempo parcial, debiendo acreditarla quien la invoca, por cuanto implica un apartamiento a la regla general en materia laboral, prevista en el artículo 14, inciso 1, apartado a) y en la remisión hecha por el artículo 1, segundo párrafo de la Ley 26.844 a la LCT y sus modificatorias, entre las cuales, figuran la Ley 11.544 sobre jornada de trabajo.

La jurisprudencia, que comparto, tiene establecido al respecto que: “La jornada normal de trabajo es la regla y la reducida la excepción. La reducción de la jornada de trabajo solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia o por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo (Art. 198 LCT supletoria). Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente dada su excepcionalidad. La doctrina tiene dicho en referencia a la prueba del contrato de trabajo a tiempo parcial, que puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo y pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time. Se sabe que el Art. 90 LCT se refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece

desprenderse del Art. 198 de la LCT en tanto sujeta la reducción de la jornada máxima legal a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla. (OJEDA, Raúl Horacio; Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). La prestación de servicios en jornada reducida, no fue probada en la causa. Este régimen de excepción al régimen general de jornada establecido por el Art. 197 de la LCT y la Ley N° 11.544 imponía a la empleadora la carga de aportar elementos probatorios suficientes para sustentar su posición. Cabe recordar que el Art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por la empleadora dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el Art. 197 de la LCT (CSJT, Sent. N° 760 del 7/9/2012, “Navarro Félix Luís vs. Gepner Martín Leonardo s/ cobro de pesos”). (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 3 “CHERNÁK JORGELINA SOLEDAD Y OTRAS Vs. CHIARELLO MARÍA ESTELA S/ COBRO DE PESOS S/ INSTANCIA ÚNICA”, Nro. Sent: 446, Fecha Sentencia: 22/11/2016).

En el presente caso, la actora manifestó que laboraba de lunes a sábado de 09:30 a 13:30, por lo que cumplía una jornada de 24 horas semanales.

Por lo tanto, por aplicación de la presunción del artículo 58 de la LCT, resulta demostrado que **la actora trabajaba en jornadas parciales de labores**, en acuerdo a lo denunciado por ella, y al no haber revertido la accionada dicha presunción.

Así lo declaro.-

1.2.3. En cuanto a las **tareas**, en su demanda, la actora manifestó que desempeñaba tareas de vendedora en un local de venta de calzados, ubicado en el Yerba Buena Shopping y se encontraba registrada como Vendedora B del CCT N° 130/75.

De los dichos de los testigos López y Herrero Nasif surge que, ambos fueron coincidentes en declarar que la actora era vendedora de un local de venta de zapatos ubicado en el Shopping de Yerba Buena.

Ahora bien, el art. 18 del mencionado convenio establece que: *“Las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este Convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza Básico (A); Administrativos Categoría (B); Cajeros Categoría (B); **Vendedores Categoría (B)**.”*

Por lo expuesto, en base a las presunciones que emergen del artículo 58 del CPL, al haberse demostrado la existencia del contrato de trabajo, considero que la actora se desempeñaba como **vendedora** y que le correspondía la categoría de **Vendedor “B” del CCT 130/75**.

Así lo declaro.-

1.2.4. En relación a la **remuneración**, y atento a lo precedentemente determinado considero que a la Sra. Massa le correspondía una remuneración equivalente a la de un trabajador de **jornada parcial acorde a la categoría de Vendedor “B”**.

SEGUNDA CUESTIÓN: Fecha, causal y justificación del distracto.

2. En su demanda, la actora narró que, en el mes de febrero del 2020, tomó conocimiento de que estaba embarazada y dio aviso a su empleadora.

Explicó que, al querer realizarse los primeros estudios de rigor, el prestador de salud le negó el acceso a la autorización de los estudios, con el argumento que su empleador adeudaba el pago de aportes y contribuciones, por lo que remitió una CD a Red de Seguros Médicos SRL, quien, el 06/03/2020, responde accediendo a otorgarle las prestaciones del Plan Básico Asistencial, y le solicitó a su empleadora que le solucione esta situación para que pueda acceder a los beneficios de la obra social.

Relató que, le comunicó además a la demandada que ella (la actora) y su pareja habían decidido casarse por civil el 06/03/2020 y le solicitó gozar de la licencia por matrimonio, a lo que la Sra. Lischinsky no dio respuesta.

Expuso que, por todo ello, el 10/03/2020 mi mandante remitió un TCL a la demandada donde le comunica el embarazo, le informa que contrajo matrimonio y le solicita que se le otorgue los días de licencia y se le solucione la situación de la Obra Social.

Manifestó que, el 12/03/2020, se le impidió a la actora el ingreso a su lugar de trabajo, por lo que, mediante TCL del 12/03/2020, ésta intimó a su empleadora para que aclare su situación laboral y le otorgue tareas.

Indicó que, el 13/03/2020, la trabajadora recibió en su domicilio una CD proveniente de la accionada, donde la despide por falta de trabajo no imputable a ella, a la que rechazó mediante TCL del 18/03/2020.

2.1. Planteada en esos términos la cuestión 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 litigio.

De la prueba informativa ofrecida por la accionante, surge que:

- El 01/03/2024, el Correo Argentino informó sobre la recepción y autenticidad de los TCL enviados el 10/03/2020, 11/03/2020, 12/03/2020, 18/03/2020, 01/04/2020 y 29/07/2021 por la Sra. Mansilla a la patronal, y de las CD enviada a Red de Seguros Médicos el 06/03/2020. Asimismo, informó acerca de las CD remitidas por la accionada el 12/03/2020 y 27/03/2020. Todas las piezas postales fueron ingresadas como prueba documental por la actora.

- El 01/03/2024, el Registro de Estado Civil y Capacidad de las Personas, acompañó el acta de nacimiento de María del Rosario Mohamad Massa, hija de la actora, quien nació el 08/10/2020.

- El 30/07/2024, la Dirección Nacional de Migraciones, informó que la demandada salió del país con destino a Uruguay el 25/12/2019 y regresó el 14/02/2020.

No hay más pruebas que considerar.-

2.2. De las pruebas producidas en autos, a la luz de lo prescripto por los arts. 33, 34, 40, y 302 y cctes. del CPCC de aplicación supletoria en el fuero laboral, en especial, los TCL enviados por la actora, surgen acreditados los siguientes hechos:

Del intercambio epistolar entre La Sra. Massa y la Sra. Lischinsky surge que:

- Mediante TCL del 10/03/2020 la actora intimó a la patronal en los siguientes términos: *“Como ya le fuera comunicado personalmente y por medios de comunicación, me encuentro embarazada cursando los dos meses y medio de embarazo. Conforme certificado médico que se encuentra a su disposición y que dice: “Massa Marianela DNI: 29.788.370. Gestación de 8 semanas con FPP 22/10/2020 -FUM 15/01/2020”. Dr.*

Ángel Salas Hamann MP N° 5419 – Tocoginecólogo. Asimismo que he contraído matrimonio el 06/03/2020 conforme acta de matrimonio a su disposición, lo que le fue también comunicado oportunamente solicitando a Ud. que me otorgue los días de licencia que por ley me corresponde. Atendiendo a la situación de embarazo INTIMO a Ud. para que en el perentorio plazo de cinco días regularice la situación con la obra social, ya que ante la falta de pago de la obra social no me están otorgando las prestaciones correspondientes, por lo que me encuentro obligada a abonar como particular todos los estudios y consultas médicas generándome un perjuicio económico. Queda Ud. notificada.”

- El día 12/03/2020, la accionante remitió nuevo TCL en los siguientes términos: “No habiéndome permitido ingresar a trabajar en el día de la fecha, intimo a Ud. para que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hs. aclare la situación laboral y me otorgue las tareas habituales. Queda Ud. intimada y notificada ”

- El 12/03/2020, la demandada remitió una CD de despido en los siguientes términos: “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. Soldati 542 3er piso de esta ciudad. **En tal carácter ratifico despido verbal comunicado a Ud. en fecha 11/03/2020 y antes de recibir cualquier notificación. Ante la grave crisis económica que atraviesa no sólo nuestro país, sino la provincia y en especial el rubro del comercio, hecho además público y notorio, notifico a Ud. que su empleadora (mi representada) se vio obligada a despedirla por falta de trabajo a ella no imputable (art. 247 LCT) a partir del día de la comunicación verbal a Ud. Efectuada 11/03/2020.** La falta o disminución de trabajo referida fue una situación no previsible en modo alguno, ajena a su empleadora e inevitable, y puede ser acreditada fehacientemente en forma contable y documental; es un hecho además perfectamente conocido por Ud. Las ventas del negocio se han visto significativamente reducidas. Mi representada ha llevado adelante todas las medidas a su alcance a fin de evitar tener que llegar a una situación tan lamentable como prescindir de sus dependientes. Así, ha afrontado durante meses pérdidas siderales, ha asumido un mayor endeudamiento ante la AFIP, ante su locador, ha contraído deudas impositivas, con sus proveedores, se ha visto obligada a cerrar cuentas bancarias, ha sido demandada por cobro ejecutivo de deudas que mantiene con sus proveedores, etc. Pese a su esfuerzo, ante lo expuesto, ratifico despido verbal ya mencionado, en los términos del art. 247 LCT. Liquidación final y sumas efectivamente adeudadas en virtud del art. 247 aludido, se encuentran a su disposición. De igual modo notifico a Ud. que certificación de servicios se encontrará a Vtra. Disposición dentro de los plazos legales en horario comercial. Asimismo, rechazo Vtro. Telegrama ley 23.789 por manifiestamente improcedente en todos sus términos. Niego la comunicación de pretenso embarazo, el cual no me consta ni ha sido debidamente acreditado por Ud. a su ex empleadora. Niego el supuesto certificado médico al cual alude, y el cual jamás ha sido presentado a mi mandante. Niego de igual modo pretenso embarazo, el cual no consta a mi representada. Niego el supuesto matrimonio, el cual tampoco ha sido acreditado en legal forma a su hoy ex empleadora. Niego le asista derecho a solicitar licencia alguna. Niego tenga derecho a intimar regularización alguna, como de igual modo se haya visto obligada a efectuar erogación alguna. Niego el pretenso perjuicio económico al cual alude en su misiva. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADA-”

- Mediante TCL del 18/03/2020, la Sra. Massa contestó en los siguientes términos: “Niego y rechazo su CD del 12/03/20 por improcedente, falaz y maliciosa. Ratifico íntegramente los telegramas enviados por esta parte al domicilio laboral que coincide con el domicilio fiscal. Niego y rechazo despido “verbal”. Niego y rechazo que Ud. el 11/03/2020 me haya despedido. Niego y rechazo que Ud. considere que puede desvincularme de cualquier forma e invocando el art. 247 LCT, existiendo agravantes como Dcto. 34/2019, mi situación de embarazo y matrimonio. El despido comunicado mediante CD del 12/03/20 recepcionado el 13/03/20 es absolutamente discriminatorio. Niego y rechazo que sea imputable a esta parte de los hechos de crisis económica en el rubro “comercio”, así como niego su existencia. Niego y rechazo que exista alguna situación ajena e inevitable, no habiendo procedido Ud. de ninguna forma en los términos que exige la ley siendo evidente que se trata de un despido directo sin causa por mi estado de embarazo y matrimonio. Manifiesto que Ud. además conocía con anterioridad mi estado de embarazo por las dificultades que existieron por falta de pago de la obra social. Manifiesto que Ud. conocía también que me casaba habiendo compartido con Ud. dicha situación y puesto a su disposición el acta de matrimonio para acceder a la licencia que no se me fue otorgada. Atento a los haberes adeudados, solicito se me abone los haberes de enero y febrero, ya que al encontrarse Ud. de vacaciones en el exterior no me abonó los haberes. Intimo al pago de la liquidación final, diferencias de haberes, indemnización de antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, indemnización especial por despido a causa del embarazo (art. 178 LCT), indemnización especial por despido por matrimonio (art. 181 y 182 LCT). En caso de no abonarme las sumas de dinero adeudadas reclamaré

además el agravamiento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25.323. Intimo a dar cumplimiento en el plazo legal a la entrega de la documentación laboral (art. 80 LCT). Siendo el derecho laboral irrenunciable y considerándose pago a cuenta, intimo a Ud. en el plazo de 48 hs. abone haberes, liquidación final e indemnización por Ud. invocada art. 247 sin que implique reconocimiento”

2.3. En el presente caso la actora sostiene que, el 12/03/2020 se presentó a trabajar en las dependencias de la demandada y que no se le permitió el ingreso, por lo que remitió TCL intimando a que se aclare su situación laboral. En idéntica fecha la demandada remitió CD donde ratifica la existencia de un despido verbal por falta y disminución de trabajo, a ella no imputable, en los términos del art. 247 de la LCT. Ante esto, la actora responde mediante TCL del 18/03/2020, donde niega la existencia del despido verbal.

Expuestas las posturas de las partes, corresponde ahora determinar si la desvinculación de la actora se produjo por el despido verbal de la demandada del 11/03/2020, o por despido directo comunicado mediante CD del 12/03/2020.

2.3.1. Con relación al despido verbal, la Excma. Cámara del Trabajo - Sala 2, en su sentencia n° 155 de fecha 20/09/2021, en el juicio CORONEL SARA JUDITH Vs. GUTIERREZ JOSE RAUL Y MANZANEDO ANGELICA S/ COBRO DE PESOS, expresó: *"Respecto a este modo de extinción de la relación laboral denunciado, la doctrina como la jurisprudencia dicen que su prueba está a cargo de quien lo invoca (ej. CSJT, "Díaz Ángel Urbano y Otro vs. Vaccarone Clara Marta Ofelia y Otro s/ Despido", sent. n° 85 del 22/02/2017, entre otras allí citadas). Por su parte, nuestro máximo Tribunal Local también se refirió al mismo y sostuvo: el carácter recepticio y la forma que debe adoptar -el despido verbal- a los fines de poder invocarlo. Pues bien, consideró: "Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento. (CSJT, sentencia N° 228 del 10-4-2014, "Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros"). Doctrinariamente, se ha conceptualizado al despido como "... el acto jurídico unilateral recepticio, no necesariamente formal, por el que una de las partes pone fin al contrato de trabajo. Es unilateral, porque la decisión no necesita conformidad de la otra parte. Es recepticio, porque sus efectos dependen de que la noticia llegue a destino y tan relevante es esta propiedad, que en el caso de imputaciones recíprocas de las partes la extinción queda consolidada con la comunicación rescisoria que hubiera sido recibida en primer término...". Se puntualizó que: "El despido puede manifestarse de modo verbal o escrito, aunque este último mecanismo es exigido de modo excluyente para otorgar el preaviso e invocar la existencia de una causa (...) y como cualquier acto de comunicación, aquella manifestación verbal o escrita debe llegar a conocimiento del receptor"* (cfr., Ackerman, Mario E. - Director-, "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2.005, t. IV, págs. 176/177)" (CSJT, Rodríguez Ricardo Anibal vs. Autoservicio Capo S.A. s/ Cobro de Pesos", sent. 167 del 18/03/2015) En igual sentido, también dispuso que: **"Esta Corte le ha reconocido virtualidad extintiva al despido que es comunicado verbalmente siempre que el mismo se encuentre debidamente acreditado por quien lo invoca, reparando en que la forma escrita que establece el art. 243 LCT ha sido prevista únicamente para aquellos supuestos en que la denuncia del contrato de trabajo es efectuada con invocación de causa y no para los casos en que no se hace valer ningún motivo legal como fundamento del despido (cfrme. CSJTuc., in re "Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros", sentencia del 22/12/2001). En tales casos, se ha señalado que "por incumplimiento del imperativo legal, dicha rescisión será siempre incausada, y en consecuencia, injustificada, dado que la denuncia con causa siempre deberá formularse por escrito" (Vázquez Vialard, Antonio y Ojeda, Horacio, Ley de contrato de trabajo comentada, Tomo III, pág. 383/384)"** (CSJT, "Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y Otro s/ Cobro de Pesos", sent. 604 del 31/07/2012). DRES.: TEJEDA - DIAZ CRITELLI."

Asimismo, la Excma. Cámara del Trabajo - Sala 4, en su sentencia N° 148 de fecha 29/07/2020, en el juicio AVELLANEDA NICOLAS ENRIQUE Vs. SERNICK S.A. S/ COBRO DE PESOS, expresó: **"En relación al despido verbal invocado, cabe señalar que para que éste tenga virtualidad extintiva, debe ser acreditado por la parte actora que lo invoca, cuando es negado por los empleadores, pudiendo recurrir a diferentes medios de pruebas. Es por ello por lo que, ante un despido comunicado en forma verbal, los trabajadores, para no afrontar una prueba que puede ser dificultosa, optan por intimar a los demandados a aclarar situación laboral o rectificar o ratificar el despido invocado. Por ello, dice Ackerman, que la forma escrita del despido causado constituye una "formalidad relativa puesto que la consecuencia de su inobservancia no es la sanción de inexistencia o nulidad, sino la de su validez como acto distinto al que su autor originariamente pretendía. Es decir, que el despido verbal o por comportamientos inequívocos vale**

como tal, pero se le adjudican los efectos propios del despido injustificado, aunque la intención haya sido la de valerse de la existencia de una causa grave. Y ello es así, aunque esta causa, que no se invocó como la ley impone, eventualmente fuera luego comprobada”. Y continúa: “La anterior cuestión aparece íntimamente ligada al repetido error de considerar que el despido verbal no es admisible en nuestro derecho como modo de extinguir el contrato. El art. 243 LCT es claro en delimitar la existencia de forma escrita para los casos en que se quiera adjudicar relevancia jurídica a la motivación a fin de no tener que afrontar el pago de las indemnizaciones. **Pero no es una exigencia del despido en sí, que puede evidenciarse de otra manera sin perder su eficacia extintiva, aunque desprovisto ya de la posibilidad de imputarlo a un incumplimiento de la contraria. Desde luego, quien invoca un despido verbal o resultante de un comportamiento inequívoco se echa sobre sí la carga de probar esos hechos en cuanto tales, que al no estar instrumentados obligarán a recurrir a testimonios.** Por eso, porque implica internarse en el azar de la prueba, es que **la buena práctica indica la conveniencia de intimar la aclaración de la situación laboral ante la negativa de suministrar tales o de permitir el ingreso al lugar de trabajo, o lo que proceda en el caso, bajo apercibimiento de considerarse despedido**” (MARIO ACKERMAN, MARÍA I. SFORSINI, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. III, p. 180, comentario al art. 243, ed. Rubinzal Culzoni, año 2016). Así, lo ha establecido nuestra Corte local al sostener que “le ha reconocido virtualidad extintiva al despido que es comunicado verbalmente siempre que el mismo se encuentre debidamente acreditado por quien lo invoca, reparando en que la forma escrita que establece el art. 243 LCT ha sido prevista únicamente para aquellos supuestos en que la denuncia del contrato de trabajo es efectuada con invocación de causa y no para los casos en que no se hace valer ningún motivo legal como fundamento del despido (cfrme. CSJTuc., in re “Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros”, sentencia del 22/12/2001). DRES.: CASTILLO - AVILA CARVAJAL.”

En virtud de ello, el despido verbal es válido siempre y cuando se encuentre debidamente acreditado por la parte que lo invoca, en este caso la demandada, la cual puede recurrir a diversos medios de pruebas, siendo el más importante, la prueba testimonial.

En el presente caso, la accionada no contestó demanda y ni ofreció pruebas, por lo que el despido verbal no será considerado.

Así lo declaro.-

2.4. No encontrándose acreditado el despido verbal, corresponde ahora analizar el despido directo comunicado mediante CD del 12/03/2020.

En nuestro sistema legal, se admite sin discusión el carácter recepticio de las comunicaciones en el intercambio epistolar, siempre y cuando, la falta de recepción no sea imputable a su destinatario. En principio, la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de recepción, determinan que deba admitirse la validez de la comunicación, cuando ésta ingresa en la esfera de conocimiento del denunciado y este no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia (TULA, Diego J., *Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2017, pág. 130/131)

Es decir que, la teoría de la recepción, considera que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera jurídica de conocimiento del destinatario, de manera que, según la experiencia normal, sea o pueda ser puesto en condiciones de tener conocimiento de ella.

Del informe del Correo Argentino, surge que la CD de fecha 12/30/2020, donde la demandada ratifica la existencia de un despido verbal (que no probó) y, por lo tanto, comunica fehacientemente a la actora que se encontraba desvinculada, fue entregada a la Sra. Massa el 13/03/2020.

2.4.1. Por lo tanto, **el contrato de trabajo existente entre las partes, se extinguió con el despido directo dispuesto por la Sra. Lischinsky el día 13/03/2020.**

Así lo declaro.-

2.5. Establecida la fecha del distracto, corresponde ahora analizar la existencia de un despido con justa causa en los términos del art. 247 LCT que invocó la demandada, pues a ésta le corresponde acreditar los hechos a los que se refiere, conforme a las reglas que rigen de la carga de la prueba previstas en el art. 322 del CPCC.

Cabe señalar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto; es decir, en el presente caso, la existencia de un hecho de fuerza mayor, o la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y el cumplimiento de la condición de haber comenzado con el personal más antiguo dentro de cada especialidad (art. 322 del CPCC), debiendo el juez valorar tal causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso.

El art. 247 LCT reza: *"En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor... no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley."*

Es decir que para que el distracto pueda encuadrar en lo dispuesto en el mencionado artículo, deberán configurarse tres cuestiones: Que efectivamente haya existido un hecho caracterizado como de fuerza mayor; que esa circunstancia de 'fuerza mayor' no sea imputable al empleador y que sea fehacientemente justificado.

El citado artículo regula los dos supuestos (fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo), que permiten al empleador extinguir el contrato de trabajo abonando una indemnización reducida, por causas "económicas" que no le son imputables.

Hasta este punto de la LCT, en materia laboral regía la premisa indiscutible de que "así como el trabajador es ajeno a los frutos de la empresa, también es ajeno a los riesgos empresarios".

El art. 247 constituye una excepción al principio general de responsabilidad empresarial.

Y ello es así ya que los caracteres que la doctrina y jurisprudencia unánime señalan como recaudos que debe reunir una situación para ser considerada como caso fortuito o fuerza mayor son la imprevisibilidad, la ajenidad y la inevitabilidad. En todos los casos, deben reunirse los tres requisitos para la procedencia de esta causal eximente de responsabilidad, conforme la normativa vigente.

Según resume Etala, de una opinión pacíficamente concebida en los textos, no hay una fuerza mayor específicamente laboral, sino que se toma en tales casos la definición que del 'caso fortuito' formulaba el viejo art. 514 del Código Civil y que consiste básicamente en la imposibilidad de cumplimiento, y que caso fortuito es el que no ha podido preverse, o que previsto, no ha podido evitarse.

Actualmente, conforme al art. 1730 del Cód. Civil y Comercial: "Se considera caso fortuito o fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto disposición en contrario. Este Código emplea los términos "caso fortuito" y "fuerza mayor" como sinónimos".

La descripción y caracterización llevada a cabo por la norma transcrita luce adecuada y es concordante con la mayoría de las disposiciones del Derecho Comparado.

Comentando este precepto, se ha sostenido que: *"En ambos supuestos se está haciendo referencia a la misma cosa: un hecho que, por resultar imprevisible o inevitable, fractura totalmente la cadena causal y se constituye en la verdadera causa adecuada de los daños sufridos por la víctima. En tanto se reúnan tales caracteres, poco importa si la eximente es consecuencia de un hecho de la naturaleza (terremoto, inundación, etc.), o de acciones humanas ajenas al demandado, y que éste no puede impedir (hecho del príncipe, etc.)"*

PICASSO, Sebastián- SAENZ, Luis, en Código Civil y Comercial Comentado, dirigido por

HERRERA, Marisa - CAMELO, Gustavo y PICASSO, Sebastián, Ed. Infojus, Bs. As., 2015, To IV, pág. 435 y doctrina allí consignada.

En consecuencia, la fuerza mayor también tiene como presupuesto justificador (requisitos inherentes a la configuración de la causal) un hecho ajeno a la voluntad del empleador, que no se pudo prever ni evitar, y que conlleva la irresistible y excepcional necesidad de extinguir el vínculo laboral de uno o más trabajadores. Constituye una circunstancia sobreviniente de ineficacia funcional del contrato, que afectan a su objeto, ya que, por efecto de situaciones externas, no imputables al empleador, éste se encuentra imposibilitado temporal o perdurablemente de ocupar al dependiente.

Asimismo, la configuración de la fuerza mayor puede tener origen en hechos:

a) materiales (físicos), como la destrucción de establecimiento por eventos naturales (terremoto, inundación, incendio) o por hechos ajenos (hechos de guerra o terrorismo de estado). Sobre este punto, se hace especial hincapié en el requisito de imposibilidad de previsión.

b) jurídicos (hechos del príncipe), como prohibiciones u otras providencias de la autoridad pública no originadas en la culpa del empleador. Al respecto la jurisprudencia ha entendido que no constituye fuerza mayor que justifique la aplicación del artículo 247 de la LCT: (entre otros) la clausura del establecimiento motivada por la inobservancia de normas que debía cumplir relativas a mejoras, higiene y seguridad (*CNAT, sala II, 29-8-91, "Capozzoli de Guassardo, María B. y otro c/ Obra Social del Personal de la Industria del Plástico", T. y S.S. 1991-1995; Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, Segunda Edición actualizada, tomo III, artículos 196 a 277, Ed. Rubinzal, análisis del art. 247, pag. 489*).

A su vez el acto extintivo, aún originado en un hecho configurado como de fuerza mayor, debe cumplir con ciertas pautas de índole formal o procedimental sin las cuales la extinción mantiene su validez, pero se torna ilícita o injustificada (por más de que los presupuestos de hecho la acompañen):

I.- Se debe iniciar el procedimiento preventivo de crisis de empresas, regulado en los artículos 98 a 105 de la ley 24.013 ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con intervención con el sindicato con personería gremial con aptitud para representar a los trabajadores comprendidos.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

Cuando el procedimiento preventivo de crisis se inicie a instancia del empleador y se refiera a empresas de más de 50 trabajadores, la presentación inicial deberá, como mínimo, explicitar las medidas que la empresa propone para superar la crisis o atenuar sus efectos.

En especial indicará qué tipo de medidas propone el empleador en cada una de las siguientes materias: Efectos de la crisis sobre el empleo y, en su caso propuestas de mantenimiento; movilidad funcional, horaria o salarial, inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y recambio organizacional; recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada por la empresa; recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayudas a la recolocación; reformulación de modalidades operativas, conceptos y estructuras remuneratorias y contenido de puestos y funciones; ayuda para la creación, por parte de los trabajadores excedentes, de emprendimientos productivos.

Cuando la propuesta del empleador para superar la crisis incluya reducciones en la planta de personal, la presentación inicial deberá indicar el número y categoría de los trabajadores que se propone despedir, y cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores

afectados.

Por otra parte, el artículo 20 del decreto 2972/94 establece que en caso de que la presentación inicial no cumpliera con los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad de aplicación intimará a la subsanación de los defectos, suspendiendo la tramitación del procedimiento.

Una vez vencidos los plazos previstos en el capítulo respectivo de la ley 24.013, sin que se haya llegado a un acuerdo, concluirá el procedimiento de crisis y el empleador podrá efectuar las suspensiones o despidos por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. Al respecto, debe aclararse que el hecho de haber transitado por este procedimiento no torna lícita la medida que se adopte después, sino que luego deberá ser objeto de un análisis por parte de la justicia en cada caso individual.

II.- Se debe escoger a los trabajadores respetando el orden de prelación establecido en el artículo 247 de la LCT, comenzando por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad y, respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviera menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad. En este listado no deberán incluirse los trabajadores con tutela gremial.

III.- Se debe notificar por escrito la resolución contractual, con "ex presión suficientemente clara de los motivos en que se funda" (art. 243, LCT). Al respecto, no resultaría suficiente la mención de la "fuerza mayor".

2.5.1. En el presente proceso, al no haber contestado demanda, ni haber ofrecido prueba alguna, la demandada no acreditó la causal de despido invocada, en los términos del art. 247 de la LCT.

Así, de ninguna forma quedó fehacientemente justificada la falta de imputabilidad al empleador del hecho invocado como causal de la fuerza mayor. Reitero, la empleadora demandada en autos nada dijo al respecto ni aportó prueba alguna en defensa de sus razones. Por lo tanto, tampoco se cumple el requisito de que esté fehacientemente justificado.

En consecuencia, la fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no se configura en el presente caso.

Así lo declaro.-

2.6. Atento a lo expuesto, y a que no se acreditó la causal de despido, fundada en el art. 247 de la LCT, **considero que el despido fue arbitrario, y por ende, sin justa causa, por lo que, proceden las indemnizaciones conforme lo prevé el art. 245 y cctes. de la LCT.**

Así lo declaro.-

TERCERA CUESTIÓN: Rubros y montos reclamados.

3. La actora en su demanda, reclamó el pago de la suma de **DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA MIL DOSCIENTOS VEINTE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS (\$ 2.740.220,50)** por los rubros: Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, días trabajados marzo 2020, haberes adeudados de enero y febrero del 2020, SAC proporcional 1° semestre 2020, multa del art. 2 de la Ley 25.323, multa de los art. 80, 132 bis, 178 y 182 de la LCT, daño moral, multa del DNU 34/19; según planilla anexa a la demanda.

3.1. Atento a que, al tratar la Segunda Cuestión, se determinó que el despido directo invocado por la demandada fue injustificado, corresponde analizar ahora la procedencia de los rubros reclamados, según lo prescripto por el artículo 265 inciso 6° del CPCyCC, conforme al siguiente detalle:

Rubros reclamados por la actora:

3.1.1. Indemnización por antigüedad:

Le corresponde el rubro de acuerdo a lo tratado, lo previsto por los artículos 245 de la LCT, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

3.1.2. Preaviso:

Le corresponde el pago de este rubro, conforme a lo previsto por los arts. 231, 232 de la LCT, lo tratado en las cuestiones anteriores, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

3.1.3. Integración del mes de despido y días trabajados marzo 2020:

Le corresponde el pago de este rubro, de acuerdo a lo tratado, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

3.1.4. Haberes adeudados enero y febrero 2020:

Le corresponde el pago de este rubro, de acuerdo a lo tratado, lo previsto por los arts. 126, 128, 137 y 138 de la LCT y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

3.1.5. SAC proporcional 1° Semestre del 2020:

Le corresponde al actor el SAC proporcional correspondiente al primer semestre del 2021, conforme a lo previsto por los arts. 126, 128, 137 y 138 de la LCT, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

3.1.6 Multa art. 2 de la Ley n° 25.323:

Adelanto que la accionante no tiene derecho a la sanción del artículo 2 de la Ley n° 25.323, por cuanto no intimó el pago de las indemnizaciones por despido injustificado, una vez vencido el plazo de cuatro días hábiles para el pago previsto en los artículos 255 bis y 128 de la LCT, a contar a partir del distracto (ocurrido el 13/03/2020), sin que su empleadora diera cumplimiento con lo requerido, obligándole a iniciar la presente acción judicial.

Cabe destacar que el objetivo perseguido (art. 2° de la Ley N° 25323) es compeler al empleador a pagar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios.

En los presentes autos, la trabajadora no cursó una intimación fehaciente a la empleadora moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales, luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién la empleadora se encuentra en mora.

Por consiguiente, el reclamo impetrado por este rubro no procede.

Así lo declaro.-

3.1.7. Multa art. 80 de la LCT:

Le corresponde la multa del art. 80 de la LCT, por cuanto la actora intimó a la entrega de los instrumentos y certificaciones previstas en el art. 80 de la LCT mediante el TCL de fecha 29/07/2021, de lo cual resulta que esperó el cumplimiento del plazo de 30 días previsto en el art. 3 del Decreto 146/01 a contar a partir de la notificación del distracto (13/03/2020). En consecuencia, la intimación resulta idónea para habilitar la presente multa, por lo que procede el rubro.

Así lo declaro.-

3.1.8. Confección y entrega de las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT:

La actora, en su demanda solicitó que se obligue a la demandada a confeccionar y entregar las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las reales características de la relación laboral que existió entre las partes, bajo apercibimiento de aplicar astreintes por el monto que se estime correspondiente.

En la presente causa, quedó establecido -al tratar la primera cuestión- que la accionante se encontraba deficientemente registrado en cuanto a su jornada laboral y su remuneración, es decir, que la demandada le abonaba al trabajador, remuneraciones menores a las que debía percibir, pues las estableció en base a la proporción de tiempo trabajado tomando como referencia la jornada completa, cuando en realidad correspondía su pago íntegro, de acuerdo a su jornada de trabajo considerada completa (de seis horas diarias y 30 semanales), según previsto por el art. 92 ter de la LCT y art. 8 de la Res. del METSS n° 782/10.

En virtud de ello, corresponde **INTIMAR** a la accionada MARIANA LISCHINSKY, a confeccionar y entregar a la actora, Marianela Massa, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, aquí determinadas, en un plazo de DIEZ (10) DÍAS, a partir de que se notifique y quede firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Así lo declaro.-

3.1.9. Multa art. 132 bis de la LCT:

El art. 132 bis de la LCT dispone que la presente multa tiene lugar cuando la empleadora “*hubiere retenido aportes al trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a las que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial () y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes ()*”.

Es decir que la norma en primer lugar exige que la empleadora retenga de los haberes del trabajador, los aportes previsionales o de la seguridad social y no los integre (total o parcialmente) en tales organismos al momento de la extinción del contrato de trabajo.

Por otra parte, según el art. 1 del Decreto n° 146/01, debe realizarse la intimación (una vez concluida la relación laboral) para que en el plazo de treinta días la empleadora acredite el pago de los aportes de la seguridad social indebidamente retenidos de los haberes del trabajador. Vencido el término de 30 días antes mencionado sin que se dé cumplimiento con dicha obligación, nace el derecho al pago de la indemnización en la forma prevista en el art. 132 bis LCT.

En el caso de autos no concurren los requisitos mencionados para la procedencia de esta sanción, toda vez que la actora no intimó a su empleadora, una vez concluida la relación laboral, para que acredite en el plazo de 30 días el pago de los aportes y contribuciones a la Obra Social y, por lo tanto, no dio cumplimiento con la intimación prevista en el art. 1 del Decreto N° 146/01.

Es decir que, la actora debió, y no lo hizo, intimar a su empleadora especificando cual es el monto que se le descontaba de sus haberes en tales concepto, los períodos a los que corresponden los aportes omitidos y el plazo para su cumplimiento (30 días), bajo apercibimiento de las sanciones previstas en el art. 132 bis de la LCT.

Asimismo, no se advierte de las constancias de autos, que el actor haya efectuado denuncia ante la AFIP, requisito de admisibilidad cuya ausencia obsta la procedencia de dicha sanción.

En tal sentido la Excma. Corte Suprema de Justicia en sentencia N° 411 de fecha 11/05/2009, recaída en autos “FARA JOSÉ CARLOS Vs. MIJASI S.R.L. ING. DESTILERÍA LA TRINIDAD S/COBRO DE PESOS: *“dicha protección recién nace cuando se extingue la relación laboral -ya que así lo establece la norma- y una vez cumplidos los recaudos previstos por el art. 1 del dec. 146/2001. Así el trabajador, luego de resuelto el vínculo contractual, deberá intimar a su empleador para que en el plazo de treinta días ingrese los importes retenidos y no ingresados bajo apercibimiento de solicitar la aplicación de la sanción conminatoria”* (Cianciardo, Francisco B. "El artículo 80 de la ley de contrato trabajo y el decreto 146/2001", La Ley del 25/10/2004, Pág. 4.)”.

Por consiguiente en el caso de marras no se dio cumplimiento a los requisitos legales para la procedencia de este rubro por falta de intimación en la forma y tiempo previsto por la ley, todo lo cual obsta a la procedencia de la sanción prevista en el art. 132 bis LCT, por lo que este rubro se rechaza.

Así lo declaro.-

3.1.10. Indemnización art. 178 de la LCT:

El art. 178 de la LCT establece que: *“Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuere dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el hecho del nacimiento. En tales condiciones dará lugar una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley”*.

Del artículo transcrito se desprende que, para que esta presunción legal se torne operativa, es necesario el previo cumplimiento de requisitos obligatorios por parte de la trabajadora embarazada, pues la adquisición del derecho a la garantía legal consagrada en el mentado art. 178 LCT, está sometida a una doble exigencia: a) la acreditación del estado de embarazo; b) su notificación al empleador.

En el presente caso, los testigos López y Herrero Nasif, fueron coincidentes en declarar que la Sra. Massa se encontraba con un embarazo notorio cuando la vieron prestando servicios. Asimismo, resulta demostrado que la actora notificó de su embarazo a la empleadora con antelación a la finalización de la relación laboral (13/03/2020), mediante TCL del 10/03/2020, cuya autenticidad y recepción fue corroborada por el Correo Argentino, por lo que la exigencia de acreditar el estado de embarazo y notificar al empleador se encuentra cumplida.

En consecuencia, se hace lugar a la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT, equivalente a un año de remuneraciones.

Así lo declaro.-

3.1.11. Indemnización art. 182 de la LCT:

El art. 181 de la LCT establece que: *“Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los 3 (tres) meses anteriores o 6 (seis) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado **notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados**”*. Por su parte el art. 182 de la citada ley establece que: *“En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a 1 (un) año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245”*.

De los artículos transcritos surge que, para que esta presunción legal se torne operativa, es requisito que el trabajador notifique de manera fehaciente a su empleador de la celebración de su matrimonio, dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al mismo.

En el presente caso surge que, mediante TCL del 10/03/2020, la Sra. Massa comunicó a la demandada haber celebrado su matrimonio el 06/03/2020, por lo que dio cumplimiento a la notificación dispuesta por el art. 181 de la LCT y se torna operativa la presunción allí dispuesta.

En tal sentido la Excm. Corte Suprema de Justicia en sentencia N° 944 de fecha 21/10/2023, recaída en autos “GOMEZ JULIO DAVID Vs. AUTOSERVICIO CAPO S.A. S/ COBRO DE PESOS: “*En este marco normativo, resulta contrario a derecho la decisión del a quo. La Cámara impone al actor la carga de demostrar la relación entre el despido y la celebración de su matrimonio desconociendo la presunción iuris tantum que el texto le brinda a favor del trabajador cuando dentro de los plazos establecidos (3 meses antes y 6 meses posteriores al casamiento) se haya notificado fehaciente el matrimonio y hubiera un despido sin invocación de causa o no fuese probada la que se invoque. En relación al caso, la plataforma fáctica fijada definitivamente por el a quo, y que no ha sido cuestionada, indica que quedó acreditada la comunicación y conocimiento previo al despido por parte de la empresa de la celebración del matrimonio del actor y que dicho despido se produjo dentro de los seis meses posteriores al mismo. Asimismo, al encontrarse la empresa al tanto del casamiento del actor era a su cargo demostrar que el despido se debía a una causa distinta -la reestructuración de la empresa-. Por lo expresado, aparece contrario a derecho el razonamiento de la Cámara que niega implementar a favor del actor la presunción del art. 181 de la LCT. Por lo expresado, corresponde hacer lugar al planteo casatorio en base a la siguiente doctrina legal: “La presunción del art. 181 de la ley de contrato de trabajo es procedente sin distinción de sexos quedando a cargo del principal la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación”*.

En consecuencia, se hace lugar a la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT, equivalente a un año de remuneraciones.

Así lo declaro.-

3.1.12. Daño Moral por acción discriminatoria:

La actora solicita indemnización por daño moral por la suma de \$500.000, sosteniendo que se la despidió por el hecho de ser mujer en su condición de estar embarazada y a días de su matrimonio civil, con once años de antigüedad en el empleo.

Destacó que, la Sra. Massa quedó sin posibilidad de acceso a la obra social, no percibió los haberes ni el pago de la liquidación final ni la indemnización prevista en el art. 247 LCT.

Al respecto, resulta oportuno aclarar que el daño moral en las relaciones de trabajo, reviste el carácter de excepcional y se vincula a hechos independientes al despido, es decir, que resulten ser consecuencia de hechos distintos a la simple ruptura del contrato de trabajo, pues se entiende que las indemnizaciones tarifadas de la LCT resultan comprensivas de la totalidad de los daños y perjuicios derivados de la ruptura del vínculo.

La jurisprudencia, que comparto, ha establecido que: *“No obstante lo manifestado, la comprobación de la existencia de un hecho generador de un despido justificado por parte de la trabajadora, no implica la por sí la procedencia del daño moral o psicológico, tomándose en consideración la naturaleza tarifada del derecho laboral y que la indemnización por despido lleva ínsito en su cálculo el desmedro moral que hubiera sufrido el trabajador ante la existencia de un acto injurioso que lleva a la disolución del vínculo.-Se ha dicho que, dadas las características del derecho laboral y su indemnización tarifada, resulta una cuestión excepcional la procedencia del daño moral y que resulta procedente en casos como en el de autos en donde se ha acreditado que el daño se produjo como consecuencia de hechos independientes al despido. Se ha dicho: “...excepcionalmente, es posible acumular la indemnización tarifada del art. 245 LCT con el resarcimiento destinado a reparar el daño moral en los términos de la legislación civil, siempre y cuando éste resulte consecuencia de un hecho distinto de la simple ruptura del contrato de trabajo. Lo transcripto evidencia que la indemnización tarifada de la LCT resulta compatible con la indemnización del daño moral en los términos de la legislación civil, siempre que concurran las circunstancias de excepción que fueran puntualizadas precedentemente (CSJT, Pérez Beatriz Mercedes v. Banco del Tucumán s. Daños y Perjuicios, 26.06.02, sent. 544)”. En consecuencia de lo expuesto, resulta que en el caso de autos no se ha configurado la figura del acoso psicológico y moral, “mobbing”, por lo que no resulta procedente la indemnización por el daño moral y psicológico reclamado en este sentido” (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 2, “CABRERA INES CECILIA Vs. INSTITUTO FRENOPATICO DEL NORTE SRL Y OTROS S/ INDEMNIZACIONES”, Nro. Sent: 326, Fecha Sentencia: 18/09/2018).*

Ahora bien, la actora basa su reclamo de daño moral por acción discriminatoria, en el hecho que la empleadora la despidió por el hecho de estar embarazada y haber contraído matrimonio, a la vez que la privó de gozar de la Obra Social y no le abonó la liquidación final.

Cabe destacar que todos estos agravantes del despido discriminatorio, se encuentran contemplados en la LCT, específicamente en los art. 132 bis, 178, 181 y 182 de la mencionada ley, por lo que no resulta ajustado a derecho aplicar la legislación civil cuando los hechos se encuentran específicamente legislados laboralmente.

Así, la actora no acreditó que la empleadora hubiera cometido actos que pudieran provocar daños de tipo moral a la dependiente, es decir, no resulta acreditado la existencia de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador con entidad para causarle perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido.

Por lo expuesto, no habiendo acreditado los extremos exigidos para la concurrencia del daño moral, se rechaza el rubro.

Así lo declaro.-

3.1.13. Multa del Decreto 34/19: El artículo 2 del DNU 34/19, cuya vigencia fue prorrogada por distintos DNU (n° 528/20, 961/20, 39/21 y 886/21), dispone que: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

Por su parte, el artículo 4, regula el alcance de sus disposiciones y deja afuera del agravante indemnizatorio, a aquellos contratos de trabajo que se celebran con posterioridad a su sanción, al estimar que “no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia”.

Cabe aclarar que, si bien la norma menciona a los despidos sin justa causa, resulta comprensiva también de los despidos indirectos dispuestos por los dependientes, toda vez que debe entenderse aplicable a todos aquellos casos de despidos injustificados, producidos por notificación directa de la patronal o bien, por denuncias (despido indirecto) que hicieran los trabajadores en los términos del artículo 242 de la LCT.

Confirma la presente conclusión, lo dispuesto por la CNAT, en el fallo plenario n° 310, “Ruiz, Víctor c/ Universidad Argentina de la Empresa UADE s/ despido”, en donde se estimó aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el art. 16 de la Ley n° 25.561, a los despidos indirectos, norma de similar redacción y efectos que el DNU n° 34/19, por lo que sus conclusiones resultan plenamente aplicables a la presente causa.

En base a lo expuesto, entiendo que le corresponde el rubro al actor, atento a que el contrato de trabajo celebrado por las partes tuvo como fecha de inicio el 01/12/19, que a la época en que se produjo el distracto (ocurrido el 23/09/21) estaba vigente el DNU n° 34/19 (prorrogado por el DNU n° 39/21) y que el despido indirecto dispuesto decidido por la accionante fue ajustado a derecho (según lo analizado en la Segunda Cuestión).

En cuanto a los rubros comprendidos, el artículo 3 dispone que: “La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo”, es decir, resultan alcanzados por la norma, todos aquellos rubros derivados o devengados como consecuencia del despido sin justa causa: indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido.

Por consiguiente, corresponde hacer lugar al rubro en el doble de la indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, de conformidad a lo previsto en el DNU n° 34/20 vigente al momento del distracto.

Así lo declaro.-

3.2. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse tomando como base las escalas salariales previstas para la categoría Vendedor "B" del CCT N° 130/75, vigentes a la época de desarrollo del contrato de trabajo, de acuerdo a la jornada prcial de trabajo, teniendo en cuenta la antigüedad de la actora del 06/03/2009 al 13/10/2020. Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada Mariana Lischinsky, a la actora, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

Así lo declaro.-

CUARTA CUESTIÓN: Intereses.

Con respecto a la tasa de intereses aplicable esta es la **tasa activa del Banco de la Nación Argentina**, según doctrina legal de nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que pública el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de

fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se aplicará la tasa activa. *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por la trabajadora y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".* (Dres. GANDUR -dis. parcial- GOANE -dis. parcial- SBDAR -POSSE- PEDERNERA).

Así lo declaro.-

PLANILLA DE RUBROS:

Ingreso: 06/03/2009

Egreso: 13/03/2020

Antigüedad: 11 años y 7 días

Categoría: "Vendedor B" del CCT N° 130/75, jornada parcial

Total días trabajados 2020: 73

Base de cálculo de indemnizaciones Mar-20

Sueldo Básico \$ 18.276,19

Antigüedad \$ 2.010,38

Presentismo \$ 1.690,55

Dto 14/20 \$ 2.000,00

Acuerdo 19/20 \$ 500,00

Total Bruto \$ 24.477,12

1) Indemnización por antigüedad

\$ 24.477,12 x 11 \$ 269.248,30

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

\$ 24.477,12 x 2 \$ 48.954,24

3) Integración del mes de despido

\$ 24.477,12 / 31 x 18 \$ 14.212,52

4) Días trabajados marzo 2020

\$ 24.477,12 / 31 x 13 \$ 10.264,60

5) SAC proporcional 1° semestre 2020

\$ 24.477,12 / 365 x 73 \$ 4.895,42

6) Multa del art. 80 de la LCT

\$ 24.477,12 x 3 \$ 73.431,36

7) Indemnización del art. 178 de la LCT

\$ 24.477,12 x 13 \$ 318.202,54

8) Indemnización del art. 182 de la LCT

\$ 24.477,12 x 13 \$ 318.202,54

9) Indemnización DNU 34/19

1) + 2) + 3) \$ 332.415,06

Total \$ rubros 1) al 9) al 13/10/2020 \$ 1.389.826,58

Interés tasa activa BNA desde 19/03/2020 al 31/08/2024 292,54% \$ 4.065.798,67

Total \$ rubros 1) al 9) al 31/08/2024 \$ 5.455.625,25

10) Sueldos adeudados:

Inc Solidario

Período Básico Antigüedad Presentismo y acuerdo Total

19/20

Ene-20 \$ 17.632,58 \$ 1.763,26 \$ 1.616,32 \$ 1.500,00 \$ 22.512,15

Feb-20 \$ 17.632,58 \$ 1.763,26 \$ 1.616,32 \$ 2.500,00 \$ 23.512,15

% Tasa activa

Período Debió BNA al \$ Intereses

Percibir 31/08/2024

Jan-20 \$ 22.512,15 297,65 \$ 67.007,42

Feb-20 \$ 23.512,15 294,28 \$ 69.191,56

\$ 46.024,30 \$ 136.198,98

Total Salarios adeudados al 31/08/2024: \$ 182.223,28

Resumen Condena

Total \$ rubros 1) al 9) \$ 5.455.625,25

Total Diferencias salariales \$ 182.223,28

Monto condena al 31/08/2024 \$ 5.637.848,54

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

- a) El art. 60 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, por imperio del art. 49 del CPL, en su primera parte, establece como principio general, que toda sentencia, definitiva o interlocutoria, que decida un artículo contendrá decisión sobre el pago de las costas. En consonancia con lo allí establecido, corresponde expedirme sobre el pago de las costas, ya que el pedido efectuado por la actora, se resuelve por la presente sentencia, en la que se decide un artículo.
- b) Entrando ahora sí, al análisis sobre el pago de las costas, corresponde determinar la responsabilidad de las partes en estas actuaciones.

El art. 61 del CPCC establece que la parte vencida será siempre condenada a pagar las costas, aunque no mediara petición expresa, salvo en los siguientes casos que deberán fundarse, bajo pena de nulidad: 1. Cuando el juez considere que hay mérito para eximirla total o parcialmente de ellas.

En relación a las costas de la acción instaurada por la parte actora, se observa que de los 13 rubros reclamados por el actor, progresaron 10, por lo que cualitativamente la demanda progresó por un 77%. Por otra parte, el accionante reclama la suma de \$2.740.220,50, y el monto de la planilla de rubros de la presente sentencia, sin aplicar la tasa de actualización, asciende a la suma de \$1.435.850,88, es decir, que la demanda prospera cuantitativamente por un 52,40%

En virtud de ello, atento al resultado de la presente resolutive, analizando de forma cualitativa y cuantitativa la misma, y la importancia de los rubros rechazados, y teniendo en cuenta la doctrina que emana del art. 63 CPCCT, las costas procesales del proceso principal se imponen del siguiente modo: **"La demandada soportará el 100% de sus propias costas, más el 70% de las costas generada por la actora; y ésta última el 30% de las propias".**

Así lo declaro.-

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. "2" de la Ley n° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que, según planilla precedente resulta al 31/08/2024 la suma de \$5.637.848,54.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y 51 del C.P.T. con los topes y demás pautas impuestas por la Ley n° 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada **Lucía Sosa López**, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 16% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de **UN MILLÓN TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS CON CUARENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$1.398.186,44)**, conforme art. 38 de la Ley n° 5480.

- Por la **sentencia interlocutoria del 16/05/2022 (incidente n° 1)**, atento al rechazo de la medida cautelar solicitada, corresponde aplicar las pautas previstas por el art. 59 de la Ley 5.480. Por lo tanto se regula el, el 10% de los honorarios regulados para el proceso principal considerando su posición de perdedor, equivalente a la suma de **CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$139.818,64)**.

Así lo declaro.-

2) Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC.

Así lo declaro.-

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda interpuesta por la Sra. **MARIANELA MASSA**, DNI N° 29.788.370, con domicilio real en la calle Perú n° 714 de la ciudad de Yerba Buena, en contra de la Sra. **MARIANA LISCHINSKY**, CUIT N° 27-26722341-1, con domicilio en el Country Las Yungas, calle Mendoza s/n, sector 5, lote 15, Yerba Buena, por la suma de **CINCO MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS CON CINCUENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$5.637.848,54)**, por los rubros Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, días trabajados marzo 2020, haberes adeudados de enero y febrero 2020, SAC proporcional 1° semestre del 2020, multa de los art. 80, 178 y 182 de la LCT, y multa del DNU 34/19, sumas cuyo pago se condena a la demandada a abonar a favor del actor en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley, por lo considerado.

II) RECHAZAR la demanda por los rubros: Multa del art. 2 de la Ley 25.323, multa del art. 132 bis de la LCT y daño moral; montos y rubros de cuyo pago se absuelve a la demandada, por lo tratado.

III) INTIMAR a la accionada MARIANA LISCHINSKY a confeccionar y entregar a la actora, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, aquí determinadas, en un plazo de **DIEZ (10) DÍAS**, a partir de que se notifique y quede firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar astreintes, de acuerdo a lo considerado.

IV) IMPONER LAS COSTAS: La demandada soportará el 100% de sus propias costas, más el 70% de las costas generada por la actora; y ésta última el 30% de las propias.

V) REGULAR HONORARIOS:

1) A la letrada **Lucía Sosa López**, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **UN MILLÓN TRESCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS CON CUARENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$1.398.186,44)**.

Por la sentencia interlocutoria del 16/05/2022 (incidente n° 1), la suma de **CIENTO TREINTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$139.818,64)**.

2) Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC.

VI) PRACTICAR Y REPONER PLANILLA FISCAL en su oportunidad (artículo 13 de la Ley n° 6204).

VII) COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

PROTOCOLIZAR, HACER SABER Y HACER CUMPLIR. LCMA - 1982/21.-

Actuación firmada en fecha 27/09/2024

Certificado digital:

CN=EXLER Cesar Gabriel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264464561

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.