Expediente: **127/18**
Carátula: **GONZALEZ SILVIA ESTELA C/ MIZRAHI ALVARO Y A LA RAZON SOCIAL LINAJE ARGENTINO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CÁMARA DEL TRABAJO SALA II C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **02/12/2022 - 05:21**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Excma. Cámara del Trabajo Sala II C.J.C.

ACTUACIONES N°: 127/18



H20912477132

JUICIO: GONZALEZ SILVIA ESTELA c/ MIZRAHI ALVARO Y A LA RAZON SOCIAL LINAJE ARGENTINO s/ COBRO DE PESOS EXPTE 127/18

VISTOS: En la ciudad de Concepción, Provincia de Tucumán, Argentina, se reúnen en acuerdo los señores Vocales de esta Cámara de Apelaciones del Trabajo, doctores Malvina María Seguí y Pedro Patricio Stordeur para conocer y decidir el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en los autos caratulados “GONZALEZ SILVIA ESTELA VS MIZRAHI ALVARO Y A LA RAZON SOCIAL LINAJE ARGENTINO S/COBRO DE PESOS” Expte. 127/18. Practicado el sorteo de ley para determinar el orden de la votación (artículo 113 C.P.L.), dio el siguiente resultado: preopinante Doctor Pedro Patricio Stordeur y segundo vocal Doctora Malvina María Seguí. Integrado el tribunal, y

CONSIDERANDO

El señor vocal preopinante Pedro Patricio Stordeur, dijo:

Que por sentencia de fecha N° 124 de fecha 13/10/2021 dictada por el señor Juez titular del Juzgado del Trabajo de la Tercera Nominación se resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por Silvia Estela González, imponiendo las costas a cargo de la actora en un 40% y el 60% restante a cargo de la parte demandada.

Contra dicha sentencia la parte actora interpuso recurso de apelación en fecha 22/10/2021, el cual fue concedido mediante providencia de fecha 26/10/2021. A su turno en fecha 02/02/2022 la parte accionada interpone recurso de apelación que se concede en fecha 05/04/2022. La parte accionante expresa agravios en fecha 12/11/2021, los cuales son contestados por la parte demandada en fecha 22/04/2022. Mediante proveído de fecha 27/04/2022 se tiene por desistido el recurso interpuesto por

la parte accionada y se ordena la elevación de las actuaciones a esta Cámara.

Elevada la causa, se integra el Tribunal y se llaman autos para sentencia mediante proveído de fecha 12/09/2022. Firme dicho proveído, queda el recurso de apelación en condiciones de ser resuelto.

1.1- Antecedentes del caso:

En la demanda de fs. 32/43 del expediente soporte papel, relata la actora que en fecha 16/05/2016 comenzó a trabajar en relación jurídica de dependencia laboral para la empresa Linaje Argentino contratada por el Sr. Álvaro Mizrahi, primeramente en el establecimiento ubicado en calle San Martín N° 1268 de la ciudad de Concepción, y que luego al abrir otra sucursal fue trasladada al establecimiento ubicado en calle Colón N° 202 de la ciudad de Monteros. Señala que desde fecha 16/05/2016 hasta noviembre de 2017 su jornada laboral era de 24 horas semanales; que luego desde diciembre de 2017 hasta la denuncia del contrato de trabajo -05/06/2018- su jornada laboral era de 48 horas semanales; que sin embargo la empresa no procedió al correcto registro de la relación laboral. Respecto al distracto señala que en fecha 21/05/2018 se le impidió el ingreso al establecimiento laboral conforme consta en constancia policial que adjunta; que ante ello remitió TCL en fecha 22/05/2018 mediante el cual intima se aclare su situación laboral y se proceda a la regularización de su situación laboral defectuosamente registrada denunciando verdadera fecha de ingreso, categoría profesional remuneración y jornada laboral. Que en igual fecha procede a remitir copia de dicho requerimiento a Afip. Seguidamente en fecha 28/05/2018, ante el silencio a las intimaciones, remite nuevo TCL solicitando nuevamente se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su culpa. En fecha 04/06/2018 cursa nueva misiva en la cual ante el silencio a sus intimaciones anteriores, se considera injuriada y despedida. Seguidamente mediante CD de fecha 01/06/2018, recepcionado por su parte en fecha 05/06/2018, el accionado responde misivas de fecha 22/05/2018 y de 28/05/2018 las cuales niega, aclarando además que la trabajadora fue despedida con justa causa en fecha 18/05/2018 debido a que le faltó el respeto en presencia de su hermana por haber sido advertida por su falta de cumplimiento de órdenes impartidas, y además debido a que luego de un control de stock se detectó que existía un faltante el cual se encontraba bajo su responsabilidad como vendedora, lo que señala se traduce en un mal desempeño de sus funciones que impiden la prosecución del vínculo laboral, tipificando la causal de pérdida de confianza notificando despido con justa causa desde la recepción de la misiva. Ante dicha misiva la accionante remite nueva epistolar negando las alegaciones de la demandada y expresando que el despido indirecto se configuró previamente a la recepción de dicha misiva.

En el responde (fs. 85/89), la demandada niega todos y cada uno de los hechos sostenidos en la demanda por la actora. Sostiene que la actora comenzó a prestar servicios para su parte en fecha 16/05/2016 encontrándose correctamente registrada como trabajadora de media jornada; que prestaba servicios de 17 a 21 hs realizando algunos turnos rotativos. En cuanto a la desvinculación señala que luego de que la actora le faltara el respeto a su parte el día 18/05/2018 en fecha 01/06/2018 se remite despacho postal en el cual notifica a la actora del despido con justa causa por pérdida de confianza

2- A continuación se reseñan los motivos de la apelación deducida por la parte actora.

2.1- En sus agravios la parte recurrente expresa que la sentencia rechaza lo sostenido por su parte en lo relativo a la configuración del despido indirecto, al considerar el sentenciante que en su misiva de fecha 04/06/2018 se comunica la extinción del vínculo laboral a Linaje Argentino, un supuesto ente respecto del cual no se ha demostrado en ningún momento que posea personalidad jurídica, por lo cual se concluye que se está ante un nombre de fantasía y por ende, carente de idoneidad para revestir la calidad de parte por lo que el despido no puede tener validez alguna. Concluyendo que la extinción del vínculo operó por despido directo comunicado por el empleador a la trabajadora por la causal de pérdida de confianza. Que dicha argumentación es equivocada por cuanto todas las intimaciones fueron fehacientemente realizadas por la actora cumpliendo con los requisitos de validez al haber sido dirigidas al domicilio laboral (dirección del local donde se desempeñaba su parte) en contra del establecimiento individualizado por su nombre de fantasía, constando en autos prueba fehaciente -como ser informes del correo argentino- de su recepción. Cita jurisprudencia y sostiene que Linaje Argentino es el nombre de fantasía utilizado por el empleador en el caso de marras, que es un nombre comercial bajo el cual el sujeto actúa en el mundo del tráfico mercantil. Que tal individualización está probada por las declaraciones testimoniales, y la prueba de reconocimiento que consta en autos. Que además el titular del negocio, el Sr. Mizrahi, en ningún momento niega la veracidad del nombre de fantasía de su negocio. Que se debe dar plena validez a las demandas en las que el trabajador invoca a su empleador titular de una empresa y dar por válidas las notificaciones así realizadas y dirigidas al domicilio laboral.

Seguidamente destaca que en el considerando 2 de la sentencia recurrida el sentenciante declara la autenticidad y recepción de los telegramas y cartas documento intercambiadas entre las partes a tenor de lo dispuesto en el art. 88 CPL; que así se evidencia una contradicción al sostener luego la invalidez del despido comunicado por su parte fundando la validez en la falta de recepción por parte del demandado de las misivas. Que el empleador obrando de buena fe, al entrar en su esfera de conocimiento las misivas las recepcionó y las respondió a pesar de que fueron dirigidas a Linaje Argentino. Realiza consideraciones respecto al intercambio epistolar citando doctrina y jurisprudencia. Concluyendo respecto a este punto que en el caso de marras está debidamente probado que las notificaciones fueron remitidas al domicilio laboral y debidamente recepcionadas, por lo cual entraron en la esfera de conocimiento del empleador. Por lo que solicita se declare la validez de las notificaciones remitidas por la trabajadora al empleador y consecuentemente la validez del despido indirecto configurado por su parte.

En segundo término, se agravia por cuanto la resolución rechaza el rubro multa art. 10 Ley 24.013 al estimar el sentenciante que la misiva de fecha 04/06/2018 no cumplió con la forma dispuesta en la norma legal excediendo con creces el plazo dispuesto en el art. 11 de la ley 24.013 y además porque la misma fue remitida a un mero nombre de fantasía, Linaje Argentino. Refiere la recurrente que su parte en fecha 22/05/2018, dando cumplimiento a lo dispuesto por el art. 11 de la ley 24.013, remitió requerimiento hecho al empleador a Afip pero que dicho TCL retornó a su parte por consignar una dirección inexistente, por lo cual se remite nueva misiva con la intención de subsanar dicho error en fecha 04/06/2018. Que el requisito que se debate en autos (comunicación a la Afip) ha generado debates en la doctrina y la jurisprudencial, en cuanto a que si su omisión obstaculiza o no la procedencia de las multas previstas. Cita jurisprudencia realizando un exhaustivo análisis desde el marco de los principios del derecho del trabajo como así también respecto a las indemnizaciones surgidas a la raíz de una injuria del empleador, solicitando en consecuencia se declare procedente el rubro multa art. 10 Ley 24.013.

En tercer lugar se agravia por considerar equivocada la sentencia en cuando no hace lugar al rubro multa art. 15 Ley 24.013 en base a las razones consideradas para rechazar el rubro multa art. 10 Ley 24.013.

Que yerra el A quo al considerar que el TCL de fecha 04/05/2018 remitido a Afip no cumplió con la forma dispuesta por la norma legal al haberse remitido excediendo con creces el plazo dispuesto por el art. 11 ley 24.013; que respecto a ello el art. 15 confiere al trabajador, en las condiciones allí establecidas, el derecho de percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Que en el caso están dados los requisitos de procedencia, por cuanto los previstos para los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24013 difieren de los establecidos para el art. 15 debido a su finalidad cual es potenciar la estabilidad del vínculo laboral y reparar el daño que genera el despido- represalia. Que entre los requisitos que establece la norma, se encuentra el de que el despido ocurra dentro de los dos años desde que se intimó la correcta registración, requisito cumplido en autos mediante TCL del 22/05/2018, configurándose el despido en fecha 05/06/2018, es decir dentro del plazo previsto en la norma. Que el otro requisito establecido en la norma es que el trabajador haya intimado de modo justificado, es decir, que haya existido realmente una incorrecta o defectuosa registración del contrato de trabajo. Que así también el sentenciante rechaza este rubro al considerar que la intimación no fue cursada al empleador figurando como destinatario un mero nombre de fantasía respecto de lo cual, señala el apelante, la trabajadora efectivamente notificó a su empleador cumpliendo así con el requisito legal, por lo que solicita se declare procedente el rubro multa art. 15 Ley 24.013.

En cuarto lugar se agravia por el rechazo que el A quo hace de otro rubro de su demanda, esto es de la multa art. 2 ley 25.323. Señala que para realizar este rechazo el sentenciante dice que del texto del TCL de fecha 04/06/2018, se desprende que la actora intima el pago de las indemnizaciones derivadas de la extinción por despido sin causa a persona extraña a su empleador. Respecto a ello sostiene que dicho telegrama fue remitido a Linaje Argentino que es el nombre de fantasía usado por el empleador, al domicilio laboral sito en calle Colon 202 de la ciudad de Monteros y que fue recepcionado conforme surge de autos. Señala además que existe una omisión en la valoración de prueba, por cuanto el juez al analizar la procedencia de la multa art. 80 LCT prescindió injustificadamente de elementos probatorios conducentes para su resolución, como las actuaciones administrativas sustanciadas ante la SET.

En quinto lugar se agravia en lo que respecta al rechazo del rubro por multa art. 80 LCT, toda vez que el ex empleador no cumplió adecuadamente la obligación de hacer contenida en la norma sustantiva. Que para fundar el rechazo el sentenciante sostiene que el telegrama remitido por la actora a los efectos de que se le haga entrega de la documentación del art. 80 LCT ha sido dirigido a una persona extraña al empleador y tampoco ha respetado el plazo legal señalado por la norma. Respecto a la primera consideración referida a la que la misiva fue dirigida a persona extraña se remite a lo considerado precedentemente; en cuanto a la consideración referida al plazo legal refiere que el texto del TCL remitido en fecha 4/06/2018 respeta el plazo establecido por el decreto 146/01 el cual transcribe.

En sexto lugar se agravia por el rechazo del rubro diferencias salariales, al considerar el sentenciante que la accionante reclama una suma sin indicar a que periodos corresponden dichos conceptos como tampoco el procedimiento adoptado por el cual arriba a dicha suma, lo que impide que el demandado ejerza el derecho de defensa en juicio en forma adecuada. Respecto a ello señala la apelante que al surgir probada la incorrecta registración laboral, al haberse desempeñado

la trabajadora bajo la modalidad a tiempo completo en la categoría profesional de vendedor B CCT 130/75, ello permite suponer que el propio demandado estaba consciente de la diferencia existente, por lo que tal pretensión debe prosperar.

En séptimo lugar se agravia por el rechazo del rubro indemnización daño moral, al estimar el inferior que del tenor del texto volcado en la misiva extintiva de la relación laboral se advierte que no existe una imputación directa y a título de autoría respecto de la persona de la actora en relación al pretenso faltante de stock, sino una atribución derivada del carácter de custodio de la supuesta mercadería faltante en su calidad de vendedora; que asimismo es necesario respetar dentro de un umbral mínimo el derecho del empleador a consignar las razones que ameritan la extinción del vínculo, en consonancia con lo dispuesto en el art. 243 LCT. Considera la recurrente que, por el contrario, el empleador en su misiva realizó una imputación directa y a título de autoría a la trabajadora incurriendo en graves injurias y manifestaciones desdorosas y cargos infamantes para tratar de justificar un despido que no tuvo justa causa. En cuanto a la consideración del sentenciante sobre que es preciso señalar la necesidad de respetar el derecho del empleadora a consignar las razones que ameritan la extinción del vínculo considera que, si bien es cierto que el empleador tiene derecho de consignar las razones, como sostiene el sentenciante, tiene vedado realizar un abuso de derecho y transgredir la buena fe laboral. Que incurre en un acto ilícito el empleador al atribuir a la trabajadora, en forma negligente y temeraria hechos constitutivos de un delito, profiriendo expresiones que atentan contra su honra. Que esta ilícito es la génesis del daño moral.

Por último se agravia en cuanto a que la sentencia atacada omite pronunciarse sobre lo solicitado por su parte en su escrito de demanda consistente en la entrega de la documentación a la que alude el art. 80 LCT bajo apercibimiento de aplicación de astreintes, más aun cuando el empleador no cumplió con tal obligación de hacer y tampoco se demostró la entrega de dicha documentación en los términos establecidos en la ley.

2.2- A su turno, la parte demandada contesta en fecha 22/04/2022 el traslado de la expresión de agravios solicitando el rechazo del recurso intentado contra la sentencia dictada en la causa, con costas, por los motivos que expone, a los que me remito en honor a la brevedad.

3- El recurso interpuesto cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los artículos 122 y 124 del C.P.L., por lo que corresponde su tratamiento.

3.1- En primer lugar cabe recordar que el Tribunal no se encuentra obligado a seguir al recurrente en todas y cada una de las cuestiones y argumentaciones que propone a consideración de la Alzada, ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan sólo aquellas conducentes para decidir el caso y que basten para dar sustento a un pronunciamiento válido (Cf., por todos, CS Fallos, 258:304; 262: 222; 263:30; y Santiago Carlos Fassi, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación comentado, anotado y concordado", t. I, Astrea, Bs. As. 1971, pp. 277/278).

Asimismo se debe tener presente que, conforme lo dispone el artículo 127 del citado digesto ritual, la expresión de agravios hecha por el apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, ya que este no está facultado constitucionalmente para suplir el déficit argumental o las quejas no deducidas. El Tribunal sólo puede conocer en los específicos agravios propuestos al fundar la apelación, estándole vedado el examen de aspectos que han quedado consentidos por las partes por no ser incluidos en el catálogo de las críticas al fallo (conforme art. 717 in fine CPCC; Podetti J.

R., Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral, “Tratado de los Recursos”, p. 152; Palacio, L. y Alvarado Velloso, A., “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación – Explicado y Anotado jurisprudencial y bibliográficamente”, T. 6, pp. 421/422).

Desde esta perspectiva de análisis, corresponde abocarse al estudio de los motivos de apelación propuestos por la recurrente.

3.2- De la reseña efectuada en el punto 2.1, se desprende que, como cuestión central, la parte actora cuestiona la decisión sentencial en lo relativo al rechazo del despido indirecto dispuesto por su parte atento, a que la misma realizó denuncia del contrato de trabajo cursando misiva en fecha 04/06/2018 a Linaje Argentino a quien considera el inferior como un mero nombre de fantasía y por lo tanto carente de idoneidad para revertir la calidad de parte en un proceso judicial, razonamiento que la ahora apelante considera equivocado, al expresar que todas las intimaciones y comunicaciones realizadas por su parte han cumplido con los requisitos para su validez y satisfacen la finalidad propuesta al haber sido dirigidas a su domicilio laboral de calle Colon 202 de la ciudad de Monteros en contra del establecimiento individualizado por su nombre de fantasía “Linaje Argentino”, constatándose su recepción con informe del Correo Argentino.

De acuerdo a lo hasta aquí expuesto deberá este Tribunal, en virtud de sus facultades revisoras analizar si las misivas cursadas por la dependiente a su principal tuvieron la virtualidad jurídica para extinguir la relación laboral en los términos señalados en el escrito recursivo.

Confrontada la crítica efectuada por la apelante con los fundamentos del fallo atacado y los antecedentes del caso, adelanto mi opinión de que la conclusión arribada por el Sentenciante en este punto es incorrecta y por ende debe ser revocada, conforme los fundamentos que a continuación se exponen.

Con base en la premisa precedentemente expresada, corresponde en primer lugar analizar la eficacia de las piezas postales remitidas por la accionante a Linaje Argentino -cuya autenticidad y recepción llegara firme y consentida a esta instancia tal como lo refiere la apelante-, para luego meritar las causas de la extinción de la relación laboral.

Examinadas las piezas postales aportadas al proceso por la parte accionante (fs. 4/10 del expediente papel), se verifica, tal como lo sostiene el inferior, que efectivamente las mismas fueron cursadas al destinatario Linaje Argentino con domicilio en calle Colon N° 202 de la ciudad de Monteros. Ahora bien, de las constancias obrantes en autos surge, como refiere la recurrente, que los datos del destinatario -“Linaje Argentino”- se encuentran corroborados a lo largo del proceso, es decir que el local comercial en el cual la accionante prestaba servicios funcionaba bajo ese nombre de fantasía, encontrándose ubicado en calle Colón N°202 de la ciudad de Monteros. Así surge, entre otras pruebas, de la inspección ocular practicada en fecha 28/08/20 obrante a fs. 274/27, en la cual se verifica que en el domicilio indicado funciona un local comercial destinado a la venta de ropa, denominado “Linaje Argentino”, confeccionándose croquis del mismo y acompañando fotografías del local, de la cual resulta relevante la correspondiente a la data fiscal en donde se consigna como responsable al Sr. Alvaro Mizrahi. Asimismo, lo expresado se coteja con la testimonial obrante en CPA 3 (fs. 230/234 del expediente físico) en la cual los deponentes manifestaron que conocen a la actora por cuanto trabajaba en el local comercial donde funciona Linaje Argentino sucursal Monteros. Al respecto el testigo Tula expresó: “Porque ella trabajaba en diagonal, yo trabajo en

Capricornio y solía ir al negocio a veces, que es una tienda de ropa ubicado en diagonal a Linaje, en la propia esquina, de ahí la conozco"; a su vez el Sr. Páez expresó: "() yo la ubicaba del negocio de aquí de la sucursal de Concepción, ya cuando abrieron la sucursal Monteros ya la veía allá y de ahí la ubico". Asimismo los deponentes indicaron que conocen el local comercial por ser clientes (testigos Páez y Marino); a su turno la testigo Acuña manifestó: "sé que se llama el local Linaje Argentino porque estaba ubicado justo en la calle Colón de Monteros", brindando de este modo datos concretos y específicos del local comercial en el cual prestaba servicios la accionante.

En lo que respecta al nombre de fantasía, resalto que el uso del mismo no fue negado en ningún momento por el accionado; por el contrario, fue reconocido durante el proceso conforme surge de lo expresado puntualmente en su alegato obrante a fs. 328/330 del expediente papel, en el cual reconoce la prestación de tareas de la dependiente en el local comercial Linaje Argentino dedicado a la venta de ropa, por lo que el uso del nombre comercial resulta reconocido cabalmente por el empleador en los presentes autos, valiéndose del mismo para relacionarse en el mundo comercial. Respecto a ello, jurisprudencia cuyo criterio comparto, ha dicho: "El nombre comercial -patronímico o de fantasía- individualiza y distingue al titular del comercio y a su fondo, identificando su personalidad en el mundo de los negocios y, por ende, se trata de un elemento que tiende a servir de vinculación con la clientela. Consecuentemente, la acreditación de su titularidad será una cuestión de hecho que dependerá de las circunstancias particulares que presente cada caso. En autos, la demanda se dirigió contra un comercio con nombre de fantasía, más no está controvertido que la misma fue notificada, y por ende, que los integrantes de dicho comercio conocieron de su existencia; ello así, luce extemporáneo el planteo de nulidad formulado una vez transcurrido el plazo de cinco días". (Gramajo, Margarita del Carmen vs. Inmobiliaria Constructora F.B. y otra s. Daños y perjuicios /// CCC Sala I, San Miguel de Tucumán, Tucumán; 27/09/2005; Rubinzal Online; RC J 398/07).

En torno a lo expuesto considero que no resulta correcto afirmar que no es válida una intimación particular dirigida al nombre comercial. En este sentido se ha expedido nuestro máximo Tribunal provincial: "La intimación realizada por la empleada cumple con los requisitos para su validez puesto que se dirige a la dirección del local en donde desempeñaba su función, contra establecimiento individualizado por su nombre de fantasía y a quien atendía el local; satisface así con la finalidad propuesta. Negar la eficacia de dichas misivas y exigir que la empleada realice disquisiciones jurídicas respecto a la naturaleza del nombre de fantasía no sólo significa un excesivo rigor formal, sino también actuar en contra de los principios de buena fe". (CSJT Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Posse Aida Elizabeth vs. RU-MAR Turismo y otro s/cobros, sent. N° 318 fecha 04/05/2000). Asimismo se ha sostenido que: "La comunicación epistolar remitida por el empleado al domicilio del local donde prestaba tareas individualizando al establecimiento con su nombre de fantasía, cumple los requisitos legales de validez y tiene virtualidad suficiente para cumplir con la intimación establecida en el art. 57, LCT - máxime cuando el empleador demandado no niega veracidad a ese nombre de fantasía, sino que, al contrario, se reconoce como propietario del establecimiento así denominado (..)". (Gerez, Zulema del Valle vs. Máxima Rija de Sad s. Despido /// Cám. Trab. Sala I, Concepción, Tucumán; 09/08/2007; Rubinzal Online; RC J 420/08).

También se ha expresado que: "Esta Cámara ha otorgado validez a las notificaciones efectuadas a empleadores individualizados solamente por un nombre de fantasía, reconociendo en una decisión anterior de esa especie la posibilidad de decretar la rebeldía de la empresa" (PI. 1994 -II-235/236 Sala I; PI. 1992 -I- 103/104 Sala II). Obs.del sumario: P.I. 1996 -I- 191/193, Sala I.CC0001 NQ, CA 766 RSI-191-96 I 28-5-96, Juez Savariano (SD) Provincia del Neuquén c/Reyente, Alberto Raúl

s/Apremio).

A más de lo señalado, se verifica que las misivas cursadas fueron remitidas al domicilio de prestación laboral de la accionante de calle Colon N° 202 de la ciudad de Monteros. En este sentido se ha sostenido que " en principio, deben considerarse válidas las misivas que el trabajador cursa al domicilio donde prestó tareas, ya que, salvo casos puntuales que deben ser analizados cuidadosamente, se supone que un domicilio válido para comunicar toda situación relacionada con el vínculo laboral que se desarrolló allí mismo". (Cfr. Revista de Derecho Laboral 2014-2, Actualidad, Rubinzal Culzoni, Notas de Actualidad sobre la eficacia jurídica del intercambio telegráfico en el Derecho del Trabajo. Análisis Normativo, Doctrinario y Jurisprudencial, por Diego Javier Tula, pag. 364). También se ha dicho que "El empleador, destinatario de las comunicaciones, tiene una carga de diligencia con respecto a la recepción de la misma. Ello en el marco del principio de buena fe consagrado en el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo" (SCJBA, L. 73.921, "Galiostro de Polimeni, María c/Moreyra, Carlos R. s/indemnización por despido", sent. Del 6-6-2001, D.T. 2002-A-520).

Por todo lo expuesto, cabe concluir que resultan plenamente eficaces las misivas cursadas por la accionante a nombre de Linaje Argentino; considerar lo contrario atentaría contra la buena fe que deben guardar las partes de la relación laboral. Refuerza mi postura el hecho de que las misivas cursadas por la Sra. González ingresaron efectivamente en la esfera de conocimiento del accionado, quien tomando noticia del mensaje, interiorizándose de su contenido y cumpliendo con su carga de diligencia procedió a responderlas tal como surge de la epistolar obrante a fs. 10, por lo que no puede considerarse que las misivas no cumplieron con la finalidad propuesta por el remitente; en virtud de ello estimo que el agravio en este punto resulta procedente, correspondiendo analizar seguidamente el contenido del intercambio postal previo a la instancia judicial, a los fines de determinar la causa de la extinción de la relación laboral dispuesta por las partes.

De la reseña epistolar surge que fecha 22/05/2018 la actora cursó misiva solicitando se aclare su situación laboral, atento a que se le impidió el ingreso al negocio en el cual prestaba servicios para el demandado, solicitando además la correcta registración de la relación laboral. Seguidamente en fecha 28/05/2018 envió nuevo requerimiento en el cual reitera se aclare su situación laboral. Posteriormente en fecha 4/06/2018 remite nueva epistolar en la cual manifiesta que ante el silencio a sus intimaciones anteriores se considera gravemente injuriada y despedida.

Por su parte el empleador cursa misiva con fecha de imposición el 01/06/2018 mediante la cual responde las misivas cursadas por la actora de fechas 22/05/2018 y 28/05/2018 negando las afirmaciones de la misma y manifestando que la actora fue despedida con justa causa en fecha 18/05/2018 debido a que le faltó el respeto a su parte, lo que se traduce en un mal desempeño en sus funciones que impiden la continuidad del vínculo laboral. Dicha epistolar fue respondida por la parte actora mediante TCL de fecha 6/06/2018 alegando que el despido indirecto se configuró previamente a la recepción de la misiva y negando las pretensiones de la parte demandada.

En efecto, de las piezas postales intercambiadas entre las partes en la etapa previa al inicio de la acción, se advierte que en el presente caso tanto la parte actora como la accionada han comunicado sus decisiones de disolver el contrato de trabajo que los vinculaba. Ante ello, estimo que previo al estudio de la cuestión introducida por la apelante, corresponde dejar aclarado tal como lo realiza el juez de grado inferior, que el contrato de trabajo no se extingue dos veces. No hay posibilidad legal

de una doble extinción de una relación laboral, porque siendo el despido una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la comunicación del primer distracto; esto significa que, en lo que respecta a los efectos del despido, una vez notificado a la otra parte se transforma en un acto jurídico consumado, razón por la cual los emplazamientos posteriores a ese momento, carecen de virtualidad sobre un vínculo laboral fenecido.

En tal sentido se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia (Sentencia N° 174 del 23/4/13, “Moran Enrique Alberto vs. Azucarera Juan M. Teran s/ despido”), al referir que: “Esta Corte ha sostenido que () el contrato de trabajo no es susceptible de extinguirse dos veces () porque el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios (CSJT, “Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos”, Sentencia N° 604 del 31/7/12)”.

Para resolver esta cuestión resulta de trascendental importancia el informe suministrado por el Correo Oficial (fs. 334 del expediente físico) en el cual se comunica que “el envío CD nro. 767880889 fue entregado el día 05/06/2018 a horas 17 recibido por Silvia González, TCL Nro. 092824068 fue entregado el día 05/06/2018 a horas 12:30 recibido por Silvia Gutiérrez”. De lo cual resulta que el TCL rupturista cursado por la actora entró primeramente en la esfera de conocimiento de la parte demandada. Ello es así considerando que, a los efectos del tratamiento del distracto resulta de fundamental importancia, tal como lo es en el Derecho del Trabajo, la aplicación de la "Teoría Recepticia" –imperante en la materia– la cual consagra que el contrato de trabajo cesa al llegar a la otra parte el conocimiento de la voluntad rescisoria de la otra.

También debemos tener presente que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales –de modo ad solemnitatem– para su eficacia que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en juicio posterior. En tal sentido, en doctrina se ha establecido: “Los mismos fundamentos de buena fe y de respeto por el derecho de defensa del denunciado hacen que la causa no pueda ser modificada cuando la misma es ventilada en sede judicial, lo que es un límite para la actividad probatoria de las partes y para el magistrado interviniente. En materia laboral, el posicionamiento que las partes adopten en la etapa extrajudicial de intercambio telegráfico, con referencia a las que en definitiva se constituyen en causales extintivas del vínculo, adquieren fijeza definitiva, por así imponerlo el artículo 243 de la LCT, debiendo analizarse con detenimiento el contenido de los emplazamientos y de los eventuales silencios” (Ojeda, Raúl Horacio. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Ed. Rubinzal-Culzoni, 2011, T. III, p. 389).

Ahora bien, corresponde analizar si el despido dispuesto por la actora fue justificado o no, para lo cual debemos adentrarnos en la valoración del cumplimiento o no de los recaudos legales establecidos en el art. 242 de la LCT, el que permite que cualquiera de las partes de un contrato lo denuncie en caso de inobservancia –por parte de otra– de las obligaciones resultantes de este y que configuren injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de dicha relación. Por tanto resta determinar si la ruptura contractual dispuesta por la trabajadora que pretende atribuir responsabilidades indemnizatorias a la demandada, cumple con los parámetros de la justa causa por injuria grave (art. 242 de la LCT), que justifiquen no mantener vigente el vínculo laboral (art. 10

de la LCT).

Resulta útil recordar que cuando se trata de un despido indirecto utilizado por el trabajador, es exigible como requisito previo la debida intimación, respetando el plazo otorgado. La doctrina (Raúl Horacio Ojeda en Ley de Contrato de Trabajo, t. III, pág. 464, entre otros) y la jurisprudencia (CNAT, sala VIII, 12-5-97, “D.R.V. c/A., C.A. y otro”, D.T. 1998-A-310 entre muchos otros) han sostenido que: “Así como al empleador le es exigible que, en vez de despedir por justa causa, utilice sus facultades disciplinarias -siempre que ello sea posible- para corregir al dependiente incumplidor, al trabajador también le es requerido que brinde una oportunidad al empleador de adecuar sus prestaciones, cuando el incumplimiento de éste fuera eventualmente subsanable. A tal efecto, como el dependiente no posee poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación”, lo que se verifica cumplido por la dependiente en el caso que nos ocupa.

De los términos del intercambio epistolar reseñado en los párrafos precedentes y demás constancias acreditadas en la causa se desprende que la actora, denunciando que se impidió el ingreso a su lugar de trabajo, intima en fecha 28/05/2018 a su empleador para que en el plazo de 48 horas regularice su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por culpa de aquél (telegrama laboral de fecha 28/05/2018, copia de fs. 7); asimismo constato que la parte accionada ha respondido al requerimiento formulado por su dependiente mediante carta documento (copia a fs. 10) con fecha de imposición 1/06/2018 y recibida por la actora el día 5/06/2018 a horas 17 conforme informe del correo oficial (fs. 334); asimismo verifico que la accionante, hizo denuncia de contrato de trabajo invocando silencio de su empleadora y comunicó tal decisión mediante telegrama laboral enviado el día 4/06/2018, el cual también ha entrado en la esfera de conocimiento de la parte accionada conforme lo corroborado con el informe del correo. Ante tales circunstancias, corresponde examinar si la decisión de la actora de apartarse del principio de conservación del contrato de trabajo (artículo 10 de la L.C.T.) se encuentra justificada en la causa.

Así, resulta útil al examen que me propongo, transcribir lo expresamente dispuesto por el artículo 57 LCT: “Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación extinción, o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles”.

Sobre el particular, debe tenerse presente que, de conformidad a lo dispuesto por el art. 57 LCT, el silencio opuesto por el empleador a una intimación del trabajador constituye presunción en contra de aquél si subsiste por un plazo razonable nunca inferior a dos días hábiles, como ocurrió en la especie. Con respecto a esta norma se expresó: “El artículo establece para el empleador “una carga de explicarse o contestar” frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador: una presunción en su contra. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador. Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (Art. 63 LCT)” (Carlos Alberto Etala, Contrato de Trabajo, t. 1, p. 236, ed. Astrea, Bs.As., 2011).

Al respecto nuestro Máximo Tribunal Provincial tiene dicho: “De la norma transcripta -el artículo 57 LCT- surge, en principio, el establecimiento de una presunción legal en contra del empleador cuando, efectuada la intimación por el trabajador, ésta no es contestada por el primero, vale decir, la LCT prevé expresamente la situación del empleador, cuyo silencio frente a un reclamo concreto del trabajador origina una presunción en su contra, que en el supuesto de reclamo judicial, como ocurre en este caso, invierte la carga de la prueba. La intimación del trabajador debe ser respondida en el plazo asignado (en este caso en 48 horas), que nunca puede ser inferior a dos días hábiles, salvo que por la naturaleza de la intimación se requiera un plazo mayor para responder, situación que en cada caso debe ponderar el tribunal. En el caso, la respuesta fue tardía según expresa el tribunal, afirmación efectuada con fundamentos, por lo que hace jugar las presunciones legales. Se trata pues de una presunción iuris tantum, pues implica simplemente poner en cabeza del empleador la carga probatoria de acreditar válidamente las situaciones comunes y propias del cumplimiento de la relación de trabajo, descriptas en la norma; desbaratando así, mediante prueba en contrario la presunción legal. Con especial referencia a la presunción iuris tantum consagrada en el artículo 57 del citado cuerpo legal, cabe expresar que su fundamento lógico reside en que la dificultad de la prueba podría hacer perder muchas veces un derecho, de tal manera que la obligación de demostrar el hecho que podría destruir la presunción recae sobre quien lo alega y no sobre el que invoca la norma que lo ampara. Al respecto sostiene Altamira Gigena en, Ley de Contrato de Trabajo, Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T.I, pág. 345, lo siguiente: “Como toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia, no se aplica de pleno derecho sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria” (CSJT, “Acuña José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. s/despido” sent. n°486, de fecha 30/06/2010, Dres. Goane-Estofán - Sbdar).

A la luz de las consideraciones efectuadas, observo que en el caso bajo tratamiento la firma empleadora ha excedido el plazo concedido por su dependiente para responder a los requerimientos formulados. Ello por cuanto debía pronunciarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la misiva de fecha 28/05/2018, la que fuera constatada por las propias afirmaciones del demandado en su epistolar con fecha de imposición 01/06/2018, receptada por la dependiente en fecha 5/06/2018 como ya se sostuvo, en la cual manifiesta: “Por la presente vengo a contestar misiva de fecha 22/05/18 y misiva de fecha 28/05/18 ()” sin hacer mención a la fecha en que lo recibió, advirtiéndose que el hecho de la recepción en sí aparece admitida por el accionado. En este contexto considero que en el caso concreto, al no existir elemento de prueba en uno u otro sentido, y ante la aceptación por parte de la demandada sobre la recepción de las misivas cursadas por la actor, resulta acertado presumir, en forma excepcional, la fecha de recepción el mismo día de expedición del telegrama, o dicho de otro modo, presumir que la parte accionada tomó conocimiento del contenido de la epístola remitida por la actora en forma contemporánea al envío de la misma, es decir el 28/05/2018. En situaciones similares a las de autos, la jurisprudencia ha resuelto de la misma manera la cuestión controvertida, sin perjuicio de variar en la fundamentación. Así se ha sostenido: “De tal modo que el acto que puso fin a la relación laboral existente entre las partes lo fue el despido comunicado por el actor por TCL de fecha 27/08/2012 (fs.09) y al no constar en autos su fecha de recepción por la demandada, atento a que el correo oficial solo informa la fecha de imposición, y como excepción a la teoría recepticia que impera en materia laboral, es que deberá estarse a la fecha de su libramiento -el día 27/08/2012– como la fecha del distracto... ”(Juicio: “Romano Enrique Sebastián c/Rosso Hnos. SH y otros S/Indemnización por despido” X-Instancia Única Expte. N° 2194/12. Excma. Cámara del Trabajo - Sala II), y “ que al no tener informe del Correo Oficial que indique la fecha de recepción de la epístola disolutoria, esta Vocalía resuelve tomar como fecha de distracto la fecha de emisión de dicha misiva” (Cámara Del Trabajo- Sala 2- “Núñez Luis Alberto vs. Colon SRL S/Cobro de Pesos S/Instancia Única”).

Ahora bien, en relación con el modo de computar el tiempo, es decir, definir los días hábiles, nuestro Máximo Tribunal se ha pronunciado expresando: “() debe entenderse que tal calificación está relacionada, por un lado, con los días que sean laborables en la empresa, ya que resulta más razonable sujetar el cómputo de los plazos a los días en los que efectivamente se despliega la actividad en el comercio de que se trate que estar a días hábiles procesales, que pueden o no coincidir con la realidad laboral, y, por otro lado, con las normas generales relativas a feriados nacionales y días no laborables” (Vázquez Vialard Antonio y Ojeda Raúl Horacio, en Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo I, pág. 127/128). En idéntico sentido, la jurisprudencia nacional ha sostenido que “Cuando el art. 57 de la LCT se refiere a días hábiles, tal expresión no se refiere a día hábil procesal, sino a día laboral en la empresa. Tales términos variarán según cada actividad, pues en el comercio se trabaja de lunes a sábados, mientras que en algunos servicios el ciclo se extiende de lunes a domingo” (CNAT, Sala VI, 9-12-93, 12/12/93, DT, 1994-B-1204, cita en Etala, Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, pág. 155). Si bien el criterio doctrinario y jurisprudencial precedentemente reseñado admite la posibilidad de que se considere hábil a un día sábado como lo pretende el recurrente, ello se encuentra supeditado a que se acredite que efectivamente se trata de un día laboral en la empresa demandada ()”. CSJT Sala Laboral y Contencioso Administrativo, autos “Ojeda Roque Antonio vs Vicente Trapani SA s/Cobro de pesos”, sent. N° 626 del 07/09/2020, Dres. Sbar, Estofan, Rodriguez Campos.

En este orden de ideas se ha sostenido que: “Para medir la oportunidad de la respuesta se deben tener en cuenta los días de trabajo en la empresa posteriores a la recepción de la intimaciónEn sentido coincidente, Yasin se pregunta: ¿qué debe entenderse por dos días hábiles? Para el autor- tal como lo reconocen la jurisprudencia y doctrina- se consideran no hábiles los días que no resulten laborales para las empresas, que no tiene la opción de trabajar en ellos; es decir que habrá que tener en cuenta la modalidad de cumplimiento de trabajo en cada caso, el descanso laboral, los días no laborales y los feriados (arts. 165 a 167 y 204 LCT)”. (Yasin, Omar Nills y Santos Silvia Susana, El intercambio telegráfico en la desvinculación de trabajador, en DT 2008- 1270, cit. por Diego J. Tula en “Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo”, Rubinzal Culzoni 2017, pag 150). Conforme al criterio doctrinario y jurisprudencial precedentemente reseñado y habiendo llegado firme y consentido a esta instancia la jornada laboral invocada en la demanda de lunes a sábados de 8:30 a 12:30 y de 17 a 21 horas, resulta acreditado de modo contundente que los días sábados eran normalmente días laborales para la empresa –hábiles- por lo que debe considerarse el día sábado en el cómputo de las 48 horas conferidas por la trabajadora para responder su requerimiento a partir del 28/05/2018, por cuanto efectivamente constituía un día laboral para la empresa accionada

En este contexto fáctico, resulta clara la respuesta tardía –por un día- de la parte accionada la que fue despachada el día 01/06/2018 conforme sello de imposición del Correo. Esta circunstancia, analizada a la luz del criterio expuesto, permite concluir que la respuesta enviada por la parte empleadora fue extemporánea.

Asimismo se ha sostenido que: “No efectivizada la carga patronal de expedirse en tiempo y forma sobre la requisitoria cursada, se genera la consecuencia que la norma prevé: una presunción en su contra sobre la exactitud de la aseveración del trabajador relativa al incumplimiento de los deberes surgidos de la relación laboral. Con sustento en la garantía de defensa en juicio, la presunción es iuris tantum, habilitando al empleador a aportar la carga de la prueba que pretenda enervar la conciencia legal de la presunción, invirtiendo el onus probando ()”. (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Mario Ackerman, Tomo I pag. 510, Rubinzal Culzoni). Nuestro Máximo Tribunal se ha

pronunciado al respecto expresando que: “() De conformidad al art. 57 de la LCT, intimado el empleador por el trabajador, el primero tiene la obligación de explicarse, creándose una presunción en contra de aquél en el supuesto de que guarde silencio por un tiempo razonable, pudiéndose interpretar como una expresión de consentimiento tácito respecto de lo reclamado o de lo manifestado por el trabajador. (CSJT Sala Laboral y Contencioso Administrativo, Ruiz Pastora Benjamina vs Kacego SRL y otro s/Indemnizaciones, Sent. 317 del 07/05/2001).

En este sentido, la parte demandada, quien tenía a su cargo producir prueba eficaz a fin de desvirtuar la presunción en su contra que emerge del art. 57 LCT, no logró tal objetivo; tal conclusión resulta avalada por las constancias de autos, de las que surge, por una parte, que la demandada no contestó en tiempo oportuno la intimación formulada por la accionante, y por otra parte, no pudo acreditar el cumplimiento de las obligaciones a su cargo que -al respecto- emergen de la relación de trabajo; en concreto, su obligación de explicarse sobre la situación laboral de la actora y los incumplimientos por ella denunciados; y lo que es más aún, ni siquiera alcanzó a contrarrestar el conjunto de pruebas producidas por la parte accionante en orden a la acreditación de los referidos hechos imputados –falta de provisión de tareas, registración defectuosa respecto a la jornada laboral-; por el contrario de autos surge la incorrecta registración en torno a la jornada laboral a tiempo completo efectivamente cumplida por la trabajadora, cuestión que llega firme y consentida a esta instancia.

Así, en definitiva, la presunción que se generó a favor de la trabajadora no fue desvirtuada por prueba en contrario, que debía producir la parte demandada, por la inversión de la carga probatoria generada en autos; en consecuencia, considero que el despido indirecto dispuesto por la actora, comunicado mediante telegrama laboral CD 092824068 remitido en fecha 4/06/2018 receptado en fecha 5/06/2018 a horas 12:30 por el demandado, resulta justificado en los términos del art. 242 y 246 de la LCT., por lo que el agravio en este punto resulta procedente.

Seguidamente corresponde expedirme respecto a los agravios planeados por la actora en torno a rubros indemnizatorios que fueran rechazados por el inferior, primeramente por haber sido cursadas las misivas a una persona extraña –Linaje Argentino-, argumento que resulta desestimado por este Tribunal conforme lo resuelto supra, por lo que se deberá analizar en consecuencia los restantes motivos que justificaron el rechazo del inferior de los rubros peticionados por la ahora apelante.

En torno a ello, la apelante expresa en su escrito recursivo que la sentencia la agravia al rechazar el rubro correspondiente a la multa prevista en el art. 10 de la ley Ley 24.013, al no encontrarse configurados los presupuestos fácticos para su procedencia –intimación por medio a su empleador e intimación a la AFIP-. Considero que dicho agravio debe ser desestimado coincidiendo con la conclusión sentencial en este punto por los argumentos que a continuación se expresan.

Efectivamente, la procedencia de las indemnizaciones de la Ley 24.013 se encuentran sujetas al cumplimiento de las pautas taxativamente contempladas en el art. 11 de la Ley Nacional de Empleo. Estos dos recaudos son: 1) que el trabajador intime al empleador conforme el art.11 LNE lo que implica cumplir los requisitos de dicha norma, 2) remitir no después de 24 horas hábiles a la AFIP copia del requerimiento efectuado al empleador. Este último recaudo introducido por el art. 47 de la Ley 25345 de prevención de la evasión fiscal (B.O. 17/11/2000), incorporó a las exigencias originarias del art. 11 LNE la remisión dentro de las 24 hs. a la AFIP aclarando que el empleador contaba con 30 días para dar cumplimiento a la intimación y también para contestarla. Este requisito

es razonable teniendo en cuenta los fines perseguidos por la ley, en especial la promoción y regularización de las relaciones laborales, desalentando prácticas evasoras. Así, en las concretas circunstancias de la causa verifico que, mediante TCL de fecha 22/05/2018 la actora intima al accionado –vigente la relación laboral- a aclarar su situación laboral, al mismo tiempo remite copia de dicha misiva a la AFIP conforme constancias de fs. 5; no obstante ello se observa que dicha misiva fue devuelta al remitente conforme lo expresado por la propia recurrente por consignar una dirección inexistente, cursando la accionante nuevo despacho postal recién en fecha 04/06/2018, es decir fuera del término legal previsto en la norma desde la intimación cursada al empleador del 22/05/2018. Resulta oportuno recordar que quien elige el medio de comunicación debe cargar con las consecuencias negativas que dicho medio puede acarrear; .por lo que, en autos no estando cumplidos los recaudos legales, cabe rechazar la procedencia de la multa referida al art. 10 Ley 24013 tal como lo resolvió el A quo en la sentencia en crisis, ello atento a que la AFIP no fue notificada dentro del plazo previsto por la normativa vigente, y no puede cargarse al demandado con las consecuencias de dicha falta de notificación oportuna.

Respecto a ello se ha expresado que: “Luego de la reforma introducida al art. 11 de la ley de empleo por la ley 25.345, se exige que el trabajador no sólo intime la regularización y el adecuado registro al empleador (inc a) sino además, que remita a la AFIP copia del requerimiento dentro de las 24 horas hábiles siguientes a su concreción (inc b). Ambos recaudos son acumulativos y su cumplimiento conjunto es ineludible a fin de que pueda considerarse correctamente efectuada la intimación exigida por el art. 11 ya citado, como condición de procedencia de las indemnizaciones de los arts. 9 y 10 de la ley 24.013”. (CNAT Sala II Expte N° 27.387/03 Sent. Def. N° 94.402 del 24/8/2006 “Ávalos Uñates, Natalia c/ Mifine SRL y otros s/ despido” (Pirolo – González)”. También se ha sostenido que: “Para que proceda la condena por las indemnizaciones previstas en los arts. 9 y 10 de la ley 24.013 es necesario que el trabajador curse la intimación prevista por el art. 11 de la ley 24.013 a la empleadora y también la comunicación a la AFIP exigida por el inc. b) de la norma mencionada. En el caso, el Correo Argentino informó que la comunicación no pudo ser entregada y fue devuelta por haberse mudado el destinatario (AFIP), con lo cual se pone de manifiesto que el contenido de la comunicación nunca llegó a conocimiento del organismo recaudador. La circunstancia que el actor haya enviado la comunicación resulta insuficiente a fin de que procedan las multas de los arts. 9 y 10 LNE (Del voto del Dr. Zas, en mayoría). CNAT Sala V Expte. N° 38.647/08 Sent. Def. N° 74.970 del 26/03/2013 “Martínez, Agustín Ariel c/Gestión Activa SRL y otro s/despido”. (Arias Gibert – Zas - García Margalejo)”.

Por las razones expuestas, entonces, el agravio planteado por la recurrente debe ser desestimado.

Seguidamente la apelante se agravia de la resolutiva en crisis en cuanto no hace lugar al rubro multa art. 15 Ley 24013. Considero que en este punto corresponde hacer lugar al reclamo de la parte apelante por los fundamentos que a continuación se exponen.

Respecto a esta multa se ha señalado que “la duplicación de las indemnizaciones por despido (que comprende no sólo la indemnización por antigüedad, sino también la sustitutiva del preaviso y la integración del mes de despido) procede si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiera cursado de modo justificado la intimación del art. 11 de la LE. Igualmente tiene lugar cuando es el trabajador el que hace denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 8° (empleo totalmente no registrado), 9° (registro de una fecha de ingreso posterior a la real) y 10 (registro de una remuneración menor a la efectivamente percibida por el

trabajador) y el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido (art. 15, LE)". (Etala, Carlos Alberto, "Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada", 6° Edición, 1° Reimpresión, Ed. Astrea, Bs. As., 2.010, tomo 2, pág. 284).

En las concretas circunstancias de la causa se verifica que mediante TCL de fecha 22/05/2018 la actora intima a la regularización de la relación laboral estando vigente la misma, denunciando todas las modalidades (fecha de ingreso, categoría laboral, jornada cumplida); asimismo el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador surge evidenciado desde el inicio de la relación laboral, por la defectuosa registración respecto a la jornada laboral y al pago insuficiente de los salarios devengados a favor de la trabajadora, lo que provocara el reclamo planteado por la accionante y la posterior extinción de relación laboral dentro del plazo de dos años previsto en la norma (5/06/2018), por lo que corresponde hacer lugar a la multa prevista en el art. 15 de la ley 24.013. Al respecto se ha sostenido: "Dado que la accionada fue intimada en virtud de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24013 y habiéndose producido el distracto dentro de los dos años posteriores al requerimiento, la multa prevista por el art. 15 del mencionado plexo legal se torna viable, careciendo de importancia que el accionado haya guardado silencio ante la intimación formulada por el dependiente. Ello puesto que lo relevante es que se haya cumplimentado con los dos requisitos que el mencionado artículo expresamente establece para su viabilidad. Es que por más que se considere que la conducta del empleador no tuvo por finalidad llevar a la extinción del contrato, la multa en análisis no se tornaría inviable ya que para eximirse de la sanción el empleador debería acreditar la falta de vinculación entre el despido indirecto y la ausencia o irregularidad registral, así como también que su conducta injuriosa no tuvo como propósito provocar la disolución del vínculo (cfrme. art. 15, segundo párrafo de la Ley 24013) lo que no aconteció en autos. Gando, Santiago vs. Tacco Calpini S.A. y otros s. Despido CNTrab. Sala VII; 31/03/2011; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 20031/2007 RC J 2989/14

En cuanto a la intimación cursada a AFIP se ha dicho que: "La indemnización establecida por el art. 15 de la ley 24.013 procede, sin que sea necesario cumplimentar con la obligación de comunicar a la AFIP dentro de las 24 horas hábiles siguientes de impuesta la intimación del art. 11 de la misma ley, bastando la intimación efectuada por el actor a que se registre correctamente el vínculo" (CNAT Sala VII, Expte. N° 6.253/07 Sent. Def. N° 40.894 del 16/05/2008 "Maldonado, Nancy Edith c/Geliman S.A. s/despido". (Ferreirós – Rodríguez Brunengo). "La falta de cumplimiento de la exigencia de comunicación a la AFIP sólo puede traer como consecuencia la pérdida del derecho a obtener cualquiera de las multas previstas en los arts. 8, 9 o 10 de la ley 24.013, pero en modo alguno obsta a la procedencia de la duplicación a que alude el mencionado art.15, en tanto –como sucede en el sub lite- se hubiera cursado la intimación dirigida al empleador, de manera plenamente justificada" (entre otros, esta Sala X, SD N° 10.787 del 17/6/02 in re: "Milessi Juan A. c/ TEB S.A. y ot. S/ despido"; SD N° 16299 del 30/9/08 en autos: "González Ferrari Jesica Sabrina c/ Wall Street Institute S.A. s/despido"). CNAT Sala X Expte N° 34.775/09 Sent. Def. N° 18.485 del 29/4/2011 « Castello, Ernesto Javier c/Galeno Argentina S.A. s/ despido" (Brandolino – Stortini)". Por los fundamentos expuestos corresponde hacer lugar a la multa del art. 15 Ley 24.013.

En cuanto al agravio de la recurrente referido al rechazo de la multa del art. 2 de la Ley 25323, estima esta Alzada que el mismo tendrá favorable recepción debiéndose revocar el fallo en este punto, por las razones que a continuación se detallan.

En lo que respecta a la procedencia de la indemnización agravada prevista en el art. 2 de la Ley 25.323 nuestro Máximo Tribunal sostuvo en reiteradas oportunidades que “la intimación imperada por el artículo 2 de la Ley N° 25.323 debe reunir los siguientes requisitos: a) ser expresa, clara y concreta, y b) efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la Ley N° 20.744 (en adelante, LCT), posteriores a la extinción de la relación de trabajo (artículos 128 y 149, LCT), oportunidad en que el empleador recién está en mora” (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, “Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos”; N° 921 de fecha 15/9/2008, “Onaidia, Dante Daniel vs. El Corcel S.A. s/ Despido ordinario”; N° 757 de fecha 06/8/2009, “Olea, Ana María vs. Hachem, Mónica Sofía s/ Despido”; N° 472 de fecha 04/7/2011, “Azaña, Carlos Alberto vs. Arcor SAIC s/ Cobro de pesos”; N° 462 de fecha 19/6/2012, “Bársena, Sandra Mabel vs. Alderete, María Graciela y o. s/ Despido”; entre otras).

Este Alto Tribunal local expresó también que “Corresponde tener presente que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el art. 2° de la Ley N° 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT. Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2° de la Ley N° 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.” (CSJT, sentencia N° 169 del 09/3/2017, “Paliza, María Dolores vs. SOS San Bernardo Medicina Prepaga S.A. s/ Indemnización por despido”; entre muchas otras).

Ahora bien, de las concretas circunstancias obrantes en la causa surge que la actora se dio por despedida conforme lo tratado supra, en fecha 05/06/2018 (fecha de recepción conforme informe del correo oficial) intimando en la misma epistolar al pago de rubros indemnizatorios bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 2 Ley 25.323 y posteriormente, a través de telegrama de fecha 06/05/2018, reitera el reclamo e intima nuevamente a que se abonen las indemnizaciones peticionadas bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 2 de la ley 25.323, es decir que el empleador aún no se encontraba en mora. No obstante ello y tal como refiere la apelante el reclamo impetrado por este rubro deviene procedente toda vez que de las actuaciones administrativas labradas por ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia en Expte. N° 358/182 G 2018, cuyas copias glosan a fs. 11/13 del expediente papel, surge que la actora efectuó el reclamo de las indemnizaciones de ley por ante el organismo antes referenciado, una vez transcurrido el plazo de cuatro días previsto en la norma –en fecha 18/06/2018-, por lo que corresponde hacer lugar a este reclamo debiendo en consecuencia revocar la sentencia en este punto. En este sentido se ha sostenido que: “Si bien en el caso la interpelación efectuada en forma conjunta con el despido indirecto no resulta hábil a los fines de la norma, -por prematura-, sí lo es la actuación administrativa seguida por el actor reclamando tales indemnizaciones, lo cual fue notificado al empleador en oportunidad de la audiencia de conciliación allí celebrada, ya vencidos los plazos para su pago, sin que allí tampoco se cumpliera con éste.- De tal modo, existió interpelación fehaciente, y la misma resultó infructuosa, por lo que el actor se vio obligado a iniciar actuaciones judiciales a fin de obtener el cobro de su crédito, lo que resulta el presupuesto de hecho establecido por el art. 2, Ley 25323, tornando procedente el recargo allí establecido”. (Ruiz, Leandro Martín vs. Industrias Sud S.R.L. s. Reclamo Cám. Trab. Sala 1, General Roca, Río Negro; 20/12/2013; Rubinzal Online; RC J 1419/14).

En cuanto al agravio referido al rechazo del rubro multa art. 80 LCT por entender el inferior que no se encuentra observado el plazo establecido en el 3 del Decreto 146/01 y a la omisión de la sentencia de primera instancia de expedirse respecto a la entrega de la documentación laboral y contable prevista en la norma, considero que el mismo debe ser parcialmente receptado.

Establece el citado artículo 80 LCT: “La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractualEl 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. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables...Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad socialSi 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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”. Por su parte, dispone el art. 3° del Decreto 146/01: (Reglamentación del artículo 45 de la Ley N° 25.345, que agrega el último párrafo al artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo). El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo. De este modo, de las constancias de autos, en particular de la correspondencia epistolar cursada por la accionante al demandado, se desprende que en el mismo telegrama rupturista se intimó para que en un plazo de 48 hs. de transcurridos los 30 días previstos por el decreto 146/01 se entregue certificado de aportes y contribuciones, es decir sin que se verificara el cumplimiento del plazo legal establecido por el citado Decreto N° 146/01, por lo que corresponde el rechazo del reclamo impetrado tal como lo resolvió el inferior. Sin perjuicio de lo considerado, corresponde condenar a la demandada a hacer entrega al actor, de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones, establecida en el citado artículo 80 LCT, por el período total de la relación laboral reconocido en este fallo, dentro del plazo de cumplimiento de la sentencia, establecido en el presente fallo, bajo apercibimiento de aplicarse las sanciones pecuniarias que pudiera fijar el juez de ejecución de sentencia.

En este sentido se ha sostenido que: “La intimación cursada por el trabajador para la correspondiente entrega de la certificación de servicios se realiza mediante el mismo telegrama por el cual se da por despedido en fecha 23.6.2009, es decir, cuando no había transcurrido el plazo legal dispuesto por el decreto reglamentario N° 146/01, por lo que resulta de aplicación la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia, en sentencia N° 688, de fecha 28/07/08, autos “Núñez María Celeste vs. Guillermina Fuel Gas & Oil S.R.L. s/Cobro de pesos, que establece: “En orden al restante agravio vertido por la recurrente -referido a la imposición de la

sanción prevista en el artículo 80 LCT- anticipamos que debe proceder la casación interpuesta....Esta Corte tiene resuelto que “resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (cfrme.art. 3 del Decreto 146/2001)” (sentencia N° 602 del 24/7/2006).””En el mismo sentido se han venido expidiendo los tribunales nacionales del fuero, observándose una coincidencia plena en las distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al resolver que resulta improcedente otorgar al trabajador la indemnización del artículo 80 LCT aun cuando fue realizada la intimación, si ésta ocurrió antes de haber transcurrido el plazo de 30 días previsto en el artículo 3 del decreto 146/2001 del PEN. En consecuencia y acorde a lo expresado, corresponde casar parcialmente la sentencia impugnada en base a la siguiente doctrina legal: “Es nula, por arbitraria, la sentencia que tiene por válida la intimación formulada por el empleado solicitando la entrega de la certificación prevista en el artículo 80 LCT aun cuando la misma fue efectuada antes de haber vencido el plazo legal (art. 3 del decreto 146/2001)”. (CSJT Sala Laboral y Contencioso Administrativo N.M.C. vs G.F.G.&O.S. s/cobro de pesos Nro. Sentencia 688, fecha sentencia 28/07/2008). Por lo que el agravio planeado en este punto debe ser desestimado.

En cuanto al agravio referido al rechazo del rubro diferencias salariales, atento a que se reclama una suma sin indicar los periodos correspondientes a dichos conceptos ni el procedimiento adoptado, estimo que en este punto debo apartarme de la conclusión sentencial, por los fundamentos que a continuación se exponen.

De las constancias de autos se desprende que, la actora en su planilla reclama un monto global en concepto de diferencias salariales; no obstante ello, en su demanda manifiesta la divergencia entre la remuneración que percibía y la que le correspondía percibir atento a la incorrecta registración en cuanto a la jornada laboral desempeñada –cuestión probada y que llegara firme y consentida a esta instancia- invocando el CCT aplicable a su actividad como así también la remuneración percibida y la que le correspondía percibir, por lo que considera este Tribunal que se encuentran dadas las pautas mínimas para la procedencia del reclamo del rubro.

En este sentido se pronunció reiteradas veces nuestro Máximo Tribunal Provincial: “Respecto de las pautas establecidas por el art. 55 del CPL que la Cámara consideró incumplidas, se observa que la parte actora, contrariamente a lo expresado por el Tribunal, sí designó la remuneración percibida mensualmente, los períodos reclamados, consignando su jornada laboral, tareas cumplidas y Convenio Colectivo aplicable y formuló la petición relativa a las diferencias salariales reclamadas, con indicación de pautas mínimas para pronunciarse sobre la legitimidad del reclamo. Por lo expuesto, entiendo que el Tribunal de Grado contaba con tales pautas mínimas que bastaban para pronunciarse sobre la validez del reclamo por diferencias salariales, sin vulnerar el derecho de defensa de la parte demandada; no obstante, rechazó tal reclamo en razón de considerar que la actora omitió aportar dichas pautas. En consecuencia, el argumento enarbolado por la Cámara para rechazar el reclamo de la parte actora en concepto de diferencias salariales, no resulta adecuado, ni, por ende, suficiente para justificar tal decisión.” (Dres. Gandur- Goane- Sbdar con su voto, CSJT Sala Laboral y Contencioso Administrativo, Hasme Teresa Noelia vs Instituto Americano Juan B. Alberdi Corporación Educativa SRLy otros s/Indemnización por despido, sent. 1719 del 29/12/2016). Esta Corte tiene dicho: “...el Tribunal omitió relacionar las referidas pautas proporcionadas en la demanda con la diferencia entre la remuneración percibida que tuvo por acreditada y la que les correspondía percibir según el convenio que consideró aplicable al caso. Tal déficit del pronunciamiento configura un vicio de arbitrariedad y vulnera los arts. 18 de la Constitución

Nacional, 30 de la Constitución de la Provincia de Tucumán y 33, 40 y 264 CPCyC a los que remite el art. 46 CPL, toda vez que transgrede el deber de fundamentación lo que determina su descalificación parcial como acto jurisdiccional válido en cuanto al agravio bajo análisis relacionado con las diferencias salariales reclamadas. (...).Tal como tiene dicho esta Corte, 'el Tribunal contaba con pautas mínimas suficientes para pronunciarse sobre la validez del reclamo por diferencias salariales -sin que pudiera advertirse válidamente afectación del derecho de defensa del demandado- a pesar de lo cual rechazó tal reclamo con fundamento en la ausencia de esas pautas ' (cfr. CSJT, 'Chinetti Clotilde del Carmen vs. Arévalo S.R.L. s/ Cobro de pesos', sentencia N° 164 del 23/4/2013; 'Cornejo Mercedes Elizabeth y otra vs. Alfa Mercurio S.R.L. s/ Despido', sentencia N° 991 del 20/11/2013)'. (CSJT, sentencia N° 157 del 16/3/2015, 'Campos, Graciela del Carmen y otros vs. Zamora Hernández, Pascual s/ Cobro de pesos').” (CSJT, sentencia N° 77 del 17/02/2016, “Vergara, Olga Imelda vs. Romero de Raska, Lucinda y otros s/ Cobro de pesos”). Dres. Gandur- Goane- Sbar (con su voto).

Por las razones expuestas considero que el reclamo de la apelante resulta procedente en este punto, por lo que corresponde calcular las diferencias salariales considerando la remuneración declarada procedente en la resolutiva en crisis para la categoría de Vendedor B del CCT 130/75, esto es $ 23.978,98 –que llegare firme y consentida a esta instancia revisora- menos las sumas declaradas como percibidas en la demanda $ 16.888 (planilla fs. 36) por todo el periodo no prescripto; por lo que debe revocarse en consecuencia la conclusión sentencial en este punto.

Finalmente la parte apelante se agravia por el rechazo de la indemnización referida a daño moral al considerar que el sentenciante ponderó erróneamente las falsas imputaciones realizadas por el empleador como una mera atribución de responsabilidad objetiva de la trabajadora por su calidad de vendedora no revistiendo entidad dañosa, conclusión que la ahora apelante no comparte al considerar que se trata de un hecho doloso del empleador por haber recurrido a alegaciones falsas para tratar de justificar el despido pretendido, lo que constituye un acto ilícito del empleador al atribuir a la trabajadora en forma negligente y temeraria, hechos constitutivos de un delito, a través de expresiones que atentan contra su honra. Asimismo verifico que en su escrito recursivo la parte apelante invoca un fallo dictado por este Tribunal en autos “Saracho Miguel Ernesto vs González Daniel Alberto y Distribuidora Alberdi SRL s/Indemnización por despido Expte. N° 134/1, sent. N° 323 de fecha 14/09/2017, en el cual se declara procedente la indemnización correspondiente a daño moral referida; respecto a ello debo decir que la plataforma fáctica que sustentó la decisión citada como precedente resulta sustancialmente diferente a la debatida en la presente causa ello atento a que no se trata de situaciones análogas que permitan la aplicación en autos del criterio volcado por esta Alzada en el mencionado precedente.

Primeramente se debe precisar que respecto a la indemnización vinculada al daño moral se ha sostenido que: “() tiene por objeto reparar el quebranto que supone la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor fundamental en la vida de las personas y que son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad física, el honor y los más caros sentimientos (cfr. Llambías, "Tratado de Derecho Civil. Obligaciones", T. 4). Asimismo se ha dicho que: “Para su determinación, deben tenerse en cuenta las particulares características del caso, es decir, las vicisitudes por las que debió transitar la accionante a partir del comportamiento desplegado por su empleadora. Sabido es que la evaluación del perjuicio moral es una tarea delicada pues no se puede pretender dar un equivalente y reponer las cosas a su estado anterior. El dinero no cumple una función valorativa exacta, sino que se trata solamente de dar algunos medios de satisfacción, lo cual no es igual a equivalencia. La dificultad en calcular los sufrimientos no impide

apreciarlos en su intensidad y grado, por lo que cabe sostener que es posible justipreciar el daño dentro de lo humanamente posible teniendo en cuenta las angustias, miedos, padecimientos y tristezas propios de la situación vivida ()" (V.M.A. vs. Mundo Car SA y otros s/despido CNTrab. Sala IV; 30/04/2021; Rubinzal Online /// RC J 4055/21).

De la lectura del memorial recursivo se advierte que, los cuestionamientos formulados por la parte accionante en torno a la procedencia de la indemnización referida al daño moral carecen de idoneidad para descalificar lo decidido por el sentenciante. En efecto, del fallo impugnado surge que el inferior expuso claramente los motivos que lo condujeron a declarar la improcedencia de la reparación, al estimar en el sub examine "() Que la atribución objetiva en calidad de vendedora que hace la empleadora en su misiva –dada la inexistencia de imputación directa del supuesto faltante de stock a título de dolo o culpa-, como asi también la pretensa falta de respeto de la que se acusa, desde una perspectiva objetiva, no revisten entidad dañosa alguna. Por esta razón considero que el daño moral que invoca la actora en su demanda no ha sido acreditado y por lo tanto se impone su rechazo ()". Dicha conclusión sin embargo, resulta cuestionada por la ahora apelante al considerar que hubo por parte del empleador una falsa imputación, al atribuirle en forma negligente y temeraria, hechos constitutivos de un delito, lo que advierte esta Alzada no fue demostrado concretamente y no tuvo proyecciones penales que irrogaran ese plus de daño –que debía acreditarse específicamente- determinante de que las indemnizaciones tarifadas resultasen insuficientes para reparar su lesión moral. Tal discrepancia valorativa conlleva a que el agravio deba ser desestimado confirmando por ende la conclusión sentencial en este punto.

Nuestros Tribunales locales se han expedido al respecto manifestando que: "Con respecto al daño moral que invoca haber sufrido el actor, cabe tener presente que la jurisprudencia de nuestros tribunales nacionales es pacífica en el sentido de que las indemnizaciones tarifadas que prevén los arts. 232, 233 y 245 L.C.T. cubren todos los inconvenientes y daños colaterales producidos por el despido injustificado y que para que el empleador tenga obligación de indemnizar el daño moral, es necesario que al producir el despido cometa un ilícito independiente de la mera ruptura -cuya reparación se encuentra tasada legalmente-, esto es, que el empleador debe incurrir en una conducta adicional, y ella debe encuadrarse en la actividad reprochada por el art. 1109 del Código Civil (SCBA, 26/8/97, DT, 1998-A-554). Por su parte la doctrina judicial agrega también que "Si bien la ruptura de un contrato laboral produce por lo general un daño moral al trabajador, las leyes que fijan cualitativamente los extremos de la indemnización toman en consideración el conjunto de todos estos posibles daños y no corresponde indemnización por daño moral, a menos que la decisión de romper el vínculo fuera precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido" (CNAT, Sala V, 12/12/96, DT 1997-B-1382). Por consiguiente la disolución del contrato de trabajo no da lugar a la indemnización del daño moral si no se configuran y prueban las situaciones que exceden el marco de la relación contractual, circunstancias que no fueron demostradas en autos". (Dras. Bisdorff- Poliche de Sobre Casas, autos Olea Miguel Antonio vs. Refinor SA s/Cobro de pesos Nro. Sent: 191 Fecha Sentencia 05/07/2013.

En resumen, en el caso que nos ocupa, el empleador no endilgó a la trabajadora la comisión de un delito, cuál sería el hurto de prendas de vestir, sino que le hizo notar el faltante de stock; tal situación podía deberse a múltiples factores, entre ellos, que hubiese existido tal hurto pero perpetrado por un tercero, lo que eximiría a la empleada de toda responsabilidad penal, más no así laboral; en el fallo "Saracho", dictado por esta Sala de esta Excma. Cámara, si existió la imputación concreta de un delito, lo que generó la condena por daño moral, al no haber sido probado aquel en sede penal. Por

lo expuesto, el agravio bajo consideración será desestimado.

4.- Por los fundamentos expuestos en los puntos 3.2 propongo hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la actora Silvia Estela González, revocando la sentencia dictada por el A quo en fecha 13/10/2021, correspondiendo practicar nueva planilla de fallo en la cual se incluyan los rubros multa art. 15 Ley 24013, indemnización art. 2 Ley 25323 y diferencias salariales conforme lo considerado; consecuentemente, de acuerdo al principio de congruencia, modificar los montos de los honorarios ya regulados en primera instancia (conforme art. 713 CPCC).

se hace constar que la Planilla de fallo se encuentra adjunta en archivo pdf a la presente sentencia.

5- Costas:

Costas de primera instancia: atento el resultado arribado en este fallo de Alzada y por disposición expresa del artículo 713 del CPCC de aplicación supletoria al fuero laboral, corresponde emitir pronunciamiento sobre las costas generadas hasta el dictado de la sentencia definitiva.

En efecto, en el caso de autos se observa que el reclamo de la accionante progresó por la mayoría de los rubros peticionados a excepción de los rubros multa art. 10 Ley 24.013, multa art. 80 LCT y daño moral. Al respecto el art. 108 del CPCC de aplicación supletoria al fuero establece que en caso vencimiento parcial y mutuo, es decir, cuando en la sentencia hay dos vencedores y dos vencidos, las costas se distribuyen prudencialmente en proporción al éxito obtenido.

Ahora bien, para la imposición de costas no procede atenerse a un criterio estrictamente cuantitativo, pues no hay que perder de vista que el trabajador tuvo que iniciar el presente pleito para ver reconocidos el resto de los rubros reclamados, es decir, el pleito judicial reconoce su causa en la actitud de la demandada, quien incluso llego a negar la relación laboral.

En relación a la imposición de costas, nuestro Máximo Tribunal Provincial tiene dicho “...la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (...) En el sub examine () no cabe duda de que, la parte actora, triunfó en relación a reclamos cualitativa y cuantitativamente sustanciales y significativos en el marco de este juicio, por lo que dicha victoria resultaba relevante como factor a considerar para resolver la imposición de las costas procesales; a lo que se suma que, dicha parte, debió iniciar el presente juicio y obtener una sentencia que reconozca su derecho al pago de conceptos no abonados oportunamente por la parte demandada» (CSJT, Sala Lab. y Cont. Adm., «Santillán de Bravo Marta B. Vs. Atanor S.C.A. S/cobro de de pesos», Sent: 37 del 05/02/2019) Dres. Posse - Goane - Sbdar. Registro: 00054555-01).

La doctrina sostiene que “ Aquí se atiende a la proporción de las pretensiones estimadas en la sentencia, o defensa, en su caso. A tal fin, el sentenciador se atiene a un criterio jurídico, antes que estrictamente aritmético, y decide sobre el prorrateo apropiado y equitativo respecto de las peticiones fundadas o bien desestimadas, de modo que supone apreciar algo más que las cantidades concedidas y rechazadas” (Fenochietto, C.E. CPN comentado, T.1, p. 308).

En mérito a lo expuesto y al resultado del pleito, entiendo justo que las costas de primera instancia sean impuestas de la siguiente manera: la parte demandada soportará el 75% de las costas totales y la actora el 25% restante (artículos 49 del C.P.L. y art 108 CPCC supl).

7- Honorarios de primera instancia:

Como consecuencia del resultado final del pleito arribado en este fallo corresponde adecuar la regulación de los honorarios de los letrados que han intervenido en la tramitación del proceso hasta el dictado de la sentencia definitiva, conforme artículo 713 del CPCC de aplicación supletoria al fuero. En consecuencia, propicio sustituir el punto “Honorarios” de la sentencia N°124 dictada por el señor Juez titular Juzgado del Trabajo de la Tercera Nominación en fecha 13/10/2021, por lo siguiente:

Letrada Beatriz del Carmen Nieva, por su actuación como apoderada de la parte actora, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 15% + 55% la suma de $ 247.374,52 (pesos doscientos cuarenta y siete mil trescientos setenta y cuatro con cincuenta y dos centavos).

Letrado Francisco José Michel, por su actuación como patrocinante del demandado, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 11% la suma de $ 117.037,41 (pesos ciento diecisiete mil treinta y siete con cuarenta y un centavos).

Perito contador CPN José Federico Alderete, por su labor pericial obrante a fs. 218/220 vuelta, se le regula el 2%, la suma de $ 21.279,53 (pesos veintiún mil doscientos setenta y nueve con cincuenta y tres centavos).

8- Costas de segunda instancia: El recurso de la parte actora ha prosperado parcialmente en relación a la procedencia de la multa prevista en el art. 15 Ley 24.013, art. 2 Ley 25323 y diferencias salariales.

De acuerdo a lo manifestado, y teniendo en cuenta el resultado del recurso planteado, las costas de esta instancia se impondrán de la siguiente manera: la actora cargará con el 30% de las costas totales en tanto que el demandado cargará con el 70% restante (arts. 107, 108 y cc. del CPCC supl).

9- Honorarios de segunda instancia: conforme lo normado por el artículo 46 inciso 2 del CPL, corresponde regular los honorarios generados en esta Instancia, según los parámetros fijados por la ley 5.480 en su artículo 51:

Letrada Beatriz del Carmen Nieva, el 30% de los honorarios fijados por su actuación en primera instancia, la suma de $ 74.212,36 (pesos setenta y cuatro mil doscientos doce con treinta y seis centavos).

Letrado Francisco José Michel, el 25% de lo regulado por su actuación en primera instancia, la suma de $ 29.259,35 (pesos veintinueve mil doscientos cincuenta y nueve con treinta y cinco centavos).

La señora Vocal doctora Malvina María Segui dijo:

Estando de acuerdo con los fundamentos del voto del señor Vocal Preopinante, voto en el mismo sentido.

Por todo lo expuesto, este Tribunal:

RESUELVE

I- HACER LUGAR PARCIALMENTE al recurso de apelación deducido por la parte actora en contra de la sentencia definitiva N°124 dictada en fecha 13/10/2021 por el señor Juez titular del Juzgado del Trabajo de primera instancia de la Tercera Nominación de este Centro Judicial. En consecuencia, revocar dicha resolución en sus puntos I), II) y III) y dictar en sustitutiva lo siguiente: "I- HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA promovida por Silvia Estela González, de las condiciones personales que constan en autos, en contra de Álvaro Mizrahi, con domicilio en calle La Rioja N° 3.500 country Los Azares Yerba Buena. En consecuencia, condenar al demandado al pago de la suma de pesos $ 1.063.976,44 (pesos un millón sesenta y tres mil novecientos setenta y seis con cuarenta y cuatro centavos) conforme se discrimina en la planilla inserta en este fallo, en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC proporcional, SAC s/integración mes de despido, SAC s/preaviso, vacaciones proporcionales, haberes del mes, multa art. 15 Ley 24013, multa art.2 Ley 25.323 y diferencias salariales, conforme lo considerado. Asimismo, absolver al demandado de pagar a la actora lo reclamado en concepto de multa art. 10 ley 24013, multa art. 80 LCT y daño moral según lo considerado. Así también corresponde condenar al accionado a hacer entrega al actor, de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones, establecida en el artículo 80 LCT, de acuerdo a lo considerado. II) COSTAS: conforme se considera. III) HONORARIOS: regular a la letrada Beatriz del Carmen Nieva, la suma de $ 247.374,52 (pesos doscientos cuarenta y siete mil trescientos setenta y cuatro con cincuenta y dos centavos). Regular al letrado Francisco José Michel, la suma de $ 117.037,41 (pesos ciento diecisiete mil treinta y siete con cuarenta y un centavos). Regular al Perito Contador CPN José Federico Alderete la suma de $ 21.279,53 (pesos veintiún mil doscientos setenta y nueve con cincuenta y tres centavos), según lo tratado.

II- COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA, conforme lo considerado.

III- HONORARIOS generados en esta Instancia:

Letrada Beatriz del Carmen Nieva, la suma de $ 74.212,36 (pesos setenta y cuatro mil doscientos doce con treinta y seis centavos).

Letrado Francisco José Michel, la suma de $ 21.279,53 (pesos veintiún mil doscientos setenta y nueve con cincuenta y tres centavos).

HÁGASE SABER.

PEDRO PATRICIO STORDEUR MALVINA MARIA SEGUI

Actuación firmada en fecha 01/12/2022

Certificado digital:
CN=ELCHAEJ Sonia Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27315433598

Certificado digital:
CN=STORDEUR Pedro Patricio, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20235184061

Certificado digital:
CN=SEGUÍ Malvina María, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27126757099

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