Expediente: **1104/17**
Carátula: **ESPILOCIN ESTEFANIA YANEL C/ NANNI JOSE ORLANDO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **27/09/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - MALDONADO, JOSEFINA ANGELICA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - PONCE MOLINA, GUSTAVO MARTIN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - LOPEZ, MARCELA PAOLA-POR DERECHO PROPIO
20313233465 - ESPILOCIN, ESTEFANIA YANEL-ACTOR
90000000000 - OSADO ASCARATE, AGUSTIN-POR DERECHO PROPIO
20135400964 - NANNI, JOSE ORLANDO-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 1104/17

H103014665306

Juicio: "Espilocin, Estefanía Yanel -vs- Nanni, José Orlando S/ cobro de pesos" - ME N° 1104/17.

S. M. de Tucumán, 26 de septiembre de 2023.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "*Espilocin, Estefanía Yanel -vs- Nanni, José Orlando S/ cobro de pesos*", del que:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación de fs. 02/09, se apersona el letrado Gustavo Martin Ponce Molina, en nombre y representación de Estefanía Yanel Espilocin, DNI N° 32.681.034, con domicilio en calle San Lorenzo N° 683, de la Localidad de Tafi Viejo, Tucumán, conforme lo acredita con poder ad litem; e inicia la presente demanda en contra de José Orlando Nanni, CUIT 23-07370497-9, con domicilio en calle 9 de Julio N° 46, de la Localidad de Tafi Viejo, Tucumán, por cobro de la suma total de $405.086 (pesos cuatrocientos cinco mil ochenta y seis) conforme planilla que adjunta, con más sus intereses de la tasa activa, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Cumple con lo establecido por el art. 55 inciso c) del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL).

Manifiesta en fundamento de su petición que su mandante ingresó a prestar servicios en el comercio perteneciente al Sr. Nanni en el mes de agosto del año 2010. Añade que el demandado hizo denuncia de su contrato de trabajo (Despido con causa) el 21/04/2017, conforme surge de la documental que adjunta al presente libelo.

En lo que respecta a días y horas afirma que su mandante prestaba servicio para el denunciado de lunes a viernes en horas de 08:00 a 12:30 y 16:00 a 20 hs. y los días sábados en horas de 08:00 a 12:00 hs.

Cuenta que conforme las actividades que la Srta. Espilocin realizaba, se categorizaron como Administrativo B, conforme CCT N° 130/75. Asimismo, con respecto al carácter del vínculo que lo unía, dice que era de carácter permanente.

Alega que la remuneración que percibía por sus tareas era abonada en forma mensual, por la suma aproximadamente de $6.400 (pesos seis mil cuatrocientos), cuando en realidad y conforme al CCT que rige la actividad la actora se le debería haber abonado la suma de $17.672 (pesos diecisiete mil seiscientos setenta y dos).

Comenta que durante el lapso que duró el vínculo laboral, la actora jamás recibió ningún tipo de capacitación o perfeccionamiento vinculado al desarrollo de sus tareas. Deja sentado que las tareas que la misma desarrollaba se cumplían en el local de calle 9 de Julio N° 46, Tafi Viejo, Tucumán.

Expresa que las tareas de la actora al ser diversas consistían en: vendedora y atención al público, realización de trámites bancarios, liquidación de haberes, reposición de mercadería, control de stock, etc. Reitera que su mandante se encontraba regido por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

Asevera que recién el 19/08/2011 el demandado procede a registrar a la actora ante los Organismos Previsionales y Afip, pero solamente como si la misma trabajaría media jornada y no conforme a la verdadera jornada laboral que la misma desarrollaba y que fuere antes denunciada.

Agrega que la actora jamás fue apercibida, ni mucho menos suspendida, durante todo el lapso que duró dicho vínculo, denotando a todas luces la buena fe con que la misma desempeñaba sus tareas.

Destaca que la actora no recibió durante la duración del vínculo ningún tipo de capacitación o perfeccionamiento por parte de su empleadora.

En cuanto a los motivos del distracto, cuenta que son totalmente sorpresivos para su mandante ya que la misma hasta el mes de abril del año 2017 cumplió en perfecta armonía y sin inconveniente sus tareas en el comercio denominado “Corralón Nanni”. Dice que la misma siempre realizaba con diligencia la tarea que le encomendaba personalmente el Sr. Nanni.

Explica que su mandante el 17/04/2017 ingresó como todos los días en forma normal y habitual a desarrollar sus tareas. A mitad de mañana, el demandado le requiere a la Srta. Espilocin que fuera a abonar la boleta de luz a Edet.

Continúa relatando que, sin objetar la orden impartida por su empleador, su mandante fue hasta Edet de Tafi Viejo, sito en Av. Saenz Peña N° 251 de esa ciudad, aproximadamente a horas 10:30.

Cuenta que al salir de allí, su mandante se da cuenta que al frente de Edet se encontraba el demandado a bordo de su camioneta Volkswagen Tiguan de color negra, quien al verla procedió a llamar a su mandante para que se acercara a la misma. Una vez allí, dice que sorpresivamente el denunciado la toma de la mano, comienza a acariciarle la misma, proponiéndole en ese momento de que si se quería ir con él, los dos solos en la camioneta.

Manifiesta que abrumada por la situación vivida, sintiendo un total acto deshonroso en contra de su persona, la actora, totalmente desconcertada vuelve a su trabajo.

Alega que hasta la finalización de su jornada su mandante estuvo con crisis nerviosa y más se acrecentó la situación cuando al momento de retirarse del comercio, se le hace presente nuevamente el demandado quien sin titubear le manifiesta que se encontraba despedida y que no quería verla más cerca del negocio.

Por todo ello, esgrime que sintiendo un total abuso y deshonro en contra de su persona es que la actora interpuso denuncia policial por el hecho ocurrido, dándose vista de los actuados a la Fiscalía de Instrucción X, caratulándose sorpresivamente la causa como “Nanni, José Orlando s/ Violencia Familiar - Ley 7264, Expte. N° 21490/2017”, en la cual en fecha 20 de abril de 2017 el Sr. Juez de Instrucción Alejandro Javier Tomas, dictó una medida de prohibición de acercamiento físico hacia el hoy demandado.

Arguye que, al otro día del despido verbal formulado por el hoy demandado, su mandante decide remitir TCL N° 091772613 del 18/04/2017 CD N° 770793133 intimando al mismo que aclare su situación laboral, registre correctamente la misma con su verdadera fecha de ingreso y demás datos laborales consignados en la misma y reclamando diferencias salariales, dando comunicación en ese mismo acto a Afip mediante TCL N° 091772612 del 18/04/2017 CD N° 770793120.

Dice que en idéntica fecha el demandado remite carta documento, suspendiendo por 5 días a su mandante, argumentando en su misiva que procedía a tomar tal medida debido a que la actora el día 17/04/2017 y en presencia de empleados y clientes procedió en forma intempestiva a faltarle el respeto y abandonó su trabajo.

Expresa que ante ello y la falta de fundamento de la suspensión comunicada hacia la Srta. Espilocin, es que su mandante remite TCL n° 091772648 CD N° 770793875 del 20/04/2017 rechazando en todos los términos la carta documento, negando uno por uno los términos de la misiva, intimando nuevamente a que se le aclare la situación laboral y la registre correctamente, haciendo reserva de formular denuncia del contrato de trabajo que une a ambas partes.

Relata que el 21/04/2017 contesta el demandado mediante carta documento rechazando la intimación de su mandante, negando los datos laborales y que existan diferencias salariales y procede a extinguir la relación laboral en virtud del art. 242 LCT entendiendo el mismo que se le causó injuria grave en contra de su persona.

El 26/04/2017 su mandante rechaza mediante TCL N° 091772649 CD n° 770796191 el despido comunicado, negando que exista injuria grave y abandono de trabajo de su parte y procede a intimar al mismo a que abone las indemnizaciones de ley, diferencias salariales y entrega de los certificados de trabajo y certificación de trabajo y remuneraciones conforme artículo 80 de la LCT.

En fecha 25/04/2017 y 28/04/2017 dice que el demandado rechaza el telegrama del 20/04/2017 y ratifica el despido comunicado.

Por último, cuenta que su parte el 07/06/2017 remitió telegrama TCL N° 091772650 CD N° 770761042, intimando a que en el plazo de 48 hs. proceda a hacer efectivo el pago de los rubros indemnizatorios y la entrega de la documentación laboral requerida.

Cita doctrina y jurisprudencia en cuanto al distracto con justa causa (art. 242 de la LCT).

Cita el derecho aplicable y practica planilla de liquidación de rubros.

Finalmente, ofrece prueba documental, hace reserva del caso federal, solicita aplicación de tasa activa y solicita el progreso de la demanda, con costas al demandado.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real del demandado, el 01/11/2017 se apersona el letrado Sergio Rolando Barnes, en nombre y representación de José Orlando Nanni, conforme lo acredita con la copia de poder general para juicios acompañado el 03/11/2017, y contesta demanda.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por la parte actora.

Seguidamente, da su versión de éstos.

Expresa que la Sra. Espilocin ingresó a trabajar en el local del sr. José Orlando Nanni en fecha 19/08/2011 en el cargo de Vendedora B, siendo remunerada de manera mensual, realizando tareas de administrativa. Añade, todas ellas tareas propias y tipificadas por el convenio colectivo N° 130/75 dentro de la categoría de “Vendedora B”. Por todo ello, dice que el encuadre laboral, categoría y remuneración percibida se ajustan plenamente a la legislación laboral vigente.

Sostiene que desde su ingreso y hasta su egreso su representado cumplió con la totalidad de las obligaciones legales laborales, previsionales e incluso otorgando las licencias por maternidad que le corresponden con apego total a dichas normativas. Agrega que la vinculación se desarrolló siempre dentro de las normas de cordialidad y respeto que debe imperar en toda relación laboral y se cumplió íntegramente en tiempo y forma con el pago de las remuneraciones mensuales a su cargo.

Arguye que prueba de ello lo constituye el hecho de que no existió nunca reclamó ni situación conflictiva alguna que motivara una petición ni mucho menos intimación verbal por parte de la Sra. Espilocin, ni mucho menos a través de otros medios como podrían ser intimación de despacho telegráfico, ni con la intervención de la Secretaria de Trabajo.

Manifiesta que tal situación es acreditada en extremo, con los recibos de sueldo suscripto de puño y letra de la Sra. Espilocin que en 33 fs. se acompañan, los que se encuentran con todas las formalidades de ley y sin observaciones ni objeciones de ningún tipo por parte del hoy actor, todo ello durante los más de cinco años en que se desempeñó para su representado.

Alega que desde su ingreso el sr. Nanni procedió a registrarla en legal forma, cumpliendo la misma sus tareas durante todo el tiempo que duró el vínculo laboral de lunes a viernes de 08:00 a 12:00 y dos sábados al mes de 08:00 a 12 hs. Reitera que siempre su horario fue el de media jornada.

En cuanto a sus tareas, dice que las desempeñaba en el local comercial cuyo propietario es el sr. Nanni de calle 9 de julio 46 de la Localidad de Tafi Viejo de esta provincia, en el rubro Corralón.

Con relación al distracto, explica que el 17/04/2017, la actora fue a efectuar el pago de una factura de luz en la sucursal de Edet de Tafi Viejo, mientras el sr. Nanni, permaneció en el local comercial junto al resto del personal y clientes circunstanciales que concurrieron al mismo.

Relata que grande fue la sorpresa de su representado cuando al volver de realizar el trámite que le fuere encomendado, la Sra. Espilocin, sin motivo ni justificación alguna procedió a increpar al sr. Nanni, en presencia de testigos.

Afirma que no solo la imputación de este delito en forma reiterada Acoso sexual, sino también la falsa denuncia policial realizada conmocionaron a su representado no solo personalmente, sino que incluso familiarmente ya que el Juzgado al que se le dio intervención dictó en forma preventiva una medida de restricción de acercamiento del sr. Nanni a favor de la Sra. Espilocin, del domicilio de la misma como si se tratara de una cuestión familiar y no de un vínculo laboral.

Refiere que tan graves fueron las imputaciones vertidas en contra de su representado sr. Nanni que trascendieron el ámbito laboral que no le quedó otra alternativa que considerar el comportamiento de su empleada, tan falso como injuriante y de tal gravedad que sin dudas impedían la prosecución del vínculo laboral ya que se violaron normas del Contrato de Trabajo esenciales para la continuidad del mismo como son el deber de obrar de buena fe y el deber de confianza el que se vio totalmente afectado.

Explica que el 17/04/2017, en horas de la mañana y mientras se encontraba la hoy actora en el local comercial, conjuntamente con el resto de los empleados y clientes ocasionales, la Sra. Espilocin le faltó el respeto a su empleador, su representado, por el solo hecho de que este le reclamara la mala atención a un cliente, lo que provocó la ira de la actora que profirió insultos, procediendo a retirarse de su lugar de trabajo sin autorización alguna y antes de la finalización de la jornada laboral. Añade que ello sucedió a hs. 11 del día 17/04/2017, por lo que por carta documento del 18/04/2017, se la procedió a suspender por 5 días.

Sostiene que conociendo de sus actitudes reñidas con la buena fe que debe reinar en toda relación laboral es que sin reintegrarse e invocando falazmente falta de provisión de tareas remite el 18/04/2017 telegrama colacionado N° 7770793133, requiriendo se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida, efectuando una serie de reclamaciones por incorrecta registración, y denunciando un horario y días de trabajo que no eran los que efectivamente cumplió desde su ingreso y hasta su egreso y es del mismo texto del telegrama de donde surgen las graves imputaciones realizadas a su representado de distintos episodios de acoso sexuales en su contra.

Cuenta que el 21/04/2017 mediante carta documento N° 83170369-0, su representado ratifica despacho telegráfico del 18/04/2017, relatando nuevamente los hechos acaecidos el 17/04/2017, rechazando los hechos y fechas de ingreso y días y horas de trabajo invocados y falsos y ante la gravedad de los hechos imputados, reiterados episodios de acoso sexuales, en virtud de los normado por el art. 242 de la LCT, se procede a comunicar la extinción del vínculo laboral por las imputaciones delictuales y falsas realizadas, los que sumados a la falta de respeto y abandono de trabajo, constituyeron una injuria grave de tal magnitud que impidieron la prosecución del vínculo laboral por lo que la despidió con justa causa por injuria grave al haber la actora violado la buena fe que debe regir en toda relación laboral con la consiguiente y absoluta pérdida de confianza.

Asevera que la actora mediante telegrama ley 77707961911 del 26/04/2017, pretende variar la clara y concreta causal de despido, invocando que supuestamente fuere despedida por abandono de trabajo, nada más alejado de la realidad.

Destaca que su representado en todo momento puso a disposición de la Sra. Espilocin y en reiteradas oportunidades la liquidación final y la documentación del art. 80 de la LCT, sin que la misma procediera a su cobro y recepción de documentación por lo que su representado se vio en la obligación de iniciar Juicio por Consignación que se tramitó por ante el Juzgado Laboral de la V nominación Juicio: “Nanni, José Orlando c/ Espilocin, Estefanía Yanel s/ Consignación judicial, Expte. N° 806/17”.

Aclara que a pesar de que se llegaría hasta las últimas consecuencias con las infundadas, lesivas, falaces e injuriantes acusaciones a su representado, nunca se procedió ni siquiera a ratificar o agregar prueba alguna que acreditare siquiera en lo más mínimo, la verdad de sus dichos, lo que motivó el archivo de la causa: “Nanny, José Orlando s/ Violencia Familiar- Ley 7264, Expte. N° 21490/2017”.

Reitera que estas imputaciones graves y delictuales tienen no solo la entidad suficiente para constituir injuria grave por sí mismas sino que por su gravedad impidieron en los términos del art. 242 de la LCT la prosecución del vínculo porque se vio seriamente afectado con el obrar de la Sra. Espilocin el deber de buena fe y la pérdida total de confianza.

Analiza los requisitos exigidos por el mencionado art. 242 de la LCT y su correlación con los actos, hechos y acusaciones a su representado.

A continuación, impugna la planilla de liquidación efectuada por la parte actora y se expide respecto de la improcedencia de los rubros y montos reclamados.

Finalmente, cita el derecho que considera aplicable, ofrece prueba documental, hace reserva del caso federal, y solicita el rechazo de la demanda, con expresa imposición de costas a la parte actora.

En igual fecha la parte demandada adjunta documentación original según cargo de fs. 92.

Por decreto del 22/03/18 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días al solo fin de su ofrecimiento y el 24/04/18 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 21/05/18 habiendo comparecido la actora y el demandado con su letrado apoderado, sin que arriben a un acuerdo.

Mediante presentación del 28/03/2019 se presenta el letrado Agustín Osado Ascarate como apoderado de la parte actora, conforme copia de poder ad litem que consta en el expediente (fs. 36).

Mediante presentación del 11/03/2020 el letrado apoderado de la parte demandada, deduce caducidad de instancia, solicitando que así se declare, por los argumentos allí vertidos a los que me remito por razones de brevedad.

En sentencia Interlocutoria N° 680 del 16/10/2020 se resuelve rechazar el planteo de caducidad de instancia deducido por el demandado, por lo considerado.

El 22/10/2020 el letrado apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia del 16/10/2020 por causarle la misma gravamen irreparable.

Mediante sentencia Interlocutoria N° 175 del 31/08/2022 la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, sala 4, resuelve rechazar el recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia del 16/10/2020, la que se confirma en todas sus partes, conforme a lo considerado.

Del informe del actuario del 14/08/23 se desprende que la parte actora ha ofrecido cuatro cuadernos de prueba: 1- Instrumental: Producida, 2- Informativa: Parcialmente producida, 3- Exhibición de documentación: sin producir y 4- Pericial Contable: Producida. La parte demandada ha ofrecido cuatro cuadernos de prueba: 1- Instrumental - Reconocimiento: Producida, 2- Informativa: Producida, 3- Pericial Contable: Producida (se acumula al cuaderno de pruebas N° 4 del actor) y 4- Testimonial: sin producir.

El 01/09/23 se agregan los alegatos producidos en término por ambas partes y por decreto de igual fecha se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - Conforme a los términos de la demanda y el responde, surge que se encuentra admitida la existencia de la relación laboral entre la Sra. Estefanía Yanel Espilocin y el Sr. José Orlando Nanni.

Atento a ello, propongo tener por acreditada la relación laboral y encuadrada dentro del régimen de la Ley 20.744 (reformada) y CCT 130/75.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponden pronunciamiento, conforme el art. 214 del CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Características de la relación laboral: fecha de ingreso, tareas realizadas, categoría laboral, jornada de trabajo y remuneración; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Rubros y montos reclamados en la demanda; 4) Intereses; 5) Costas procesales y 6) Regulación de honorarios.

Establecido ello, corresponde, seguidamente, analizar el plexo probatorio rendido en la causa, recordando que por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse solo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la cuestión controvertida.

Se tratan a continuación cada una de las cuestiones litigiosas por separado.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la fecha de ingreso, tareas realizadas, categoría laboral, jornada de trabajo y remuneración de la trabajadora.

La accionante alega que ingresó a prestar servicios en el comercio perteneciente al Sr. Nanni en el mes de agosto del año 2010. Añade que el demandado hizo denuncia de su contrato de trabajo (Despido con causa) el 21/04/2017, conforme surge de la documental que adjunta al presente libelo.

En lo que respecta a días y horas afirma que su mandante prestaba servicio para el denunciado de lunes a viernes en horas de 08:00 a 12:30 y 16:00 a 20 hs. y los días sábados en horas de 08:00 a 12:00 hs.

Cuenta que conforme las actividades que la Srta. Espilocin realizaba, se categorizaron como Administrativo B, conforme CCT N° 130/75. Asimismo, con respecto al carácter del vínculo que lo unía, dice que era de carácter permanente.

Alega que la remuneración que percibía por sus tareas era abonada en forma mensual, por la suma aproximadamente de $6.400 (pesos seis mil cuatrocientos), cuando en realidad y conforme al CCT que rige la actividad la actora se le debería haber abonado la suma de $17.672 (pesos diecisiete mil seiscientos setenta y dos).

Comenta que durante el lapso que duró el vínculo laboral, la actora jamás recibió ningún tipo de capacitación o perfeccionamiento vinculado al desarrollo de sus tareas. Deja sentado que las tareas que la misma desarrollaba se cumplían en el local de calle 9 de Julio N° 46, Tafi Viejo, Tucumán.

Expresa que las tareas de la actora al ser diversas consistían en: vendedora y atención al público, realización de trámites bancarios, liquidación de haberes, reposición de mercadería, control de stock, etc. Reitera que su mandante se encontraba regido por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75.

Asevera que recién el 19/08/2011 el demandado procede a registrar a la actora ante los Organismos Previsionales y Afip, pero solamente como si la misma trabajaría media jornada y no conforme a la verdadera jornada laboral que la misma desarrollaba y que fuere antes denunciada.

Agrega que la actora jamás fue apercibida, ni mucho menos suspendida, durante todo el lapso que duró dicho vínculo, denotando a todas luces la buena fe con que la misma desempeñaba sus tareas.

Destaca que la actora no recibió durante la duración del vínculo ningún tipo de capacitación o perfeccionamiento por parte de su empleadora.

El demandado, por su parte, indica que la Sra. Espilocin ingresó a trabajar en el local en fecha 19/08/2011 en el cargo de Vendedora B, siendo remunerada de manera mensual, realizando tareas de administrativa. Añade, todas ellas tareas propias y tipificadas por el convenio colectivo N° 130/75 dentro de la categoría de “Vendedora B”. Por todo ello, dice que el encuadre laboral, categoría y remuneración percibida se ajustan plenamente a la legislación laboral vigente.

Alega que desde su ingreso el sr. Nanni procedió a registrarla en legal forma, cumpliendo la misma sus tareas durante todo el tiempo que duró el vínculo laboral de lunes a viernes de 08:00 a 12:00 y dos sábados al mes de 08:00 a 12 hs. Reitera que siempre su horario fue el de media jornada.

En cuanto a sus tareas, dice que las desempeñaba en el local comercial cuyo propietario es el sr. Nanni de calle 9 de julio 46 de la Localidad de Tafi Viejo de esta provincia, en el rubro corralón.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente.

2.1. En cuanto a la prueba documental adjuntada por la parte actora con la demanda -recibos de sueldo, intercambio epistolar y denuncia policial- si bien no fue impugnada o cuestionada por la parte demandada, no arroja datos de relevancia respecto de ésta cuestión, al tratarse de declaraciones unilaterales de las partes, en donde mantuvieron su postura. Asimismo, la documental aportada por la accionada tampoco arroja luz sobre esta cuestión.

2.2. De su prueba informativa N° 2 surgen: informe del Correo Argentino respecto de la autenticidad del intercambio epistolar adjuntado (07/08/18); informe del Anses del 04/10/18 e informe de SEOC del 23/10/18 en el que remite copias fieles de escala salarial Categoría Administrativo B, según CCT 130/75, correspondiente al periodo 2010/2017 y CCT 130/75.

2.3. El cuaderno de Prueba de Exhibición de documentación (A3) no fue producido conforme informe actuarial del 14/08/23.

2.4. En la prueba pericial contable, el 05/10/18 presentó informe pericial contable la CPN Marcela Paola López, respondiendo a los cuestionarios propuestos por la parte actora y demandada. No fue impugnado por ninguna de las partes.

2.5. En cuanto a la prueba producida por la demandada, en la audiencia de reconocimiento llevada a cabo el 14/08/18, el actor reconoció como propias de su puño y letra las firmas insertas en: en los recibos de fechas: 02/01/2015, 02/03/2015, 02/02/2015, 03/06/2015, 04/04/2015, 04/05/2015, 30/06/2015, 03/07/2015, 03/07/2015, 03/08/2015, 05/08/2015, 03/11/2015, 03/12/2015, 04/01/2016, 28/12/2015, 04/02/2016, 09/01/2016, 04/03/2016, 04/04/2016, 04/05/2016, 02/06/2016, 03/10/2016, 01/11/2016, 02/12/2016, 02/01/2017, 22/12/2017, 14/01/2017, 02/03/2017, por ser de su puño y letra. Por su parte, desconoce la firma inserta en los recibos de fechas: 01/07/2016, 30/06/2016, 01/08/2016, 01/09/2016 y 02/02/2017. Respecto de las carta documento, recuerda haber recibido la CD N° 829848214 y la N° 831703690, las demás no recuerda haber recibido. Respecto de los telegramas, expresa que todos han sido remitidos por su persona y la firma inserta corresponden a su puño y letra.

Atento al desconocimiento de algunas de las firmas, se llevó a cabo prueba pericial caligráfica y el 13/02/19 presentó el informe la perito Josefina Angélica Maldonado, quien concluyó que las firmas insertas en los recibos de haberes con fecha 30 de junio de 2016; 01 de julio de 2016; 01 de agosto de 2016; 01 de septiembre; y 02 de febrero de 2017, no se corresponden con el haber escriturario de la señorita Estefanía Yanel Espilocin, es decir no corresponde a su puño y letra.

Mediante presentación del 15/03/2019 el letrado apoderado de la parte demandada formula observaciones a la prueba pericial caligráfica.

2.6. En cuanto a la prueba producida por el demandado, en el cuaderno de pruebas N° 2, la Fiscalía de Instrucción en lo Penal III nominación respondió oficio informando que los autos caratulados “Nanni, José Orlando s/ Violencia Familiar - MEP: 21490/2017” no se encuentran registrados en ese Ministerio y que de acuerdo a la consulta al sistema online de Mesa de Entrada Penal, surge que los mismos se encuentran radicados en la Fiscalía de Instrucción de la décima nominación.

El Juzgado del Trabajo de la V nominación remitió expediente: Juicio “Nanni, José Orlando c/ Espilocin, Yanel Estefanía s/ Especiales (Consignación judicial), expte. N° 806/17 (10/08/2018).

El 23/08/18 el Correo Argentino acredita la autenticidad del intercambio epistolar adjuntado.

Por último, el 20/02/19 la Fiscalía Criminal II respondió oficio informando que los autos caratulados “Nanni, José Orlando s/ Violencia Familiar no se registran en el SAE de esa fiscalía como tampoco existen en la consulta de Mesa de Entradas Penal de ese Ministerio.

2.7. El cuaderno de prueba Testimonial n° 4 no fue producido conforme informe actuarial del 14/08/23.

3. Ahora bien. Admitida por las partes la existencia de la relación laboral, controvierten sobre sus características.

En relación con la fecha de ingreso de la trabajadora a prestar servicios para José Orlando Nanni, cabe adelantar que aquella no ha aportado pruebas que permitan concluir la veracidad de la fecha denunciada al demandar, esto es agosto del 2010.

Le correspondía a la accionante probar la prestación de servicios cuando se hubiese encontrado negada la relación laboral o parte de ella, tal como ocurre en la presente litis, aportando al proceso los elementos necesarios, suficientes y pertinentes que permitan llegar al convencimiento del juez, de que los hechos sucedieron en la forma alegada en la demanda. Es decir, la Sra. Espilocin debía demostrar la efectiva prestación de servicios con subordinación económica, técnica y jurídica, desde la fecha que alega en su demanda, para que opere la presunción del art. 23 de la LCT.

Así lo tiene dicho nuestra Corte Suprema: “El art. 302 del CPCyC es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión. Dado que en autos la existencia de la relación laboral, afirmada por el actor y negada por el demandado, era un hecho controvertido, la carga de su prueba recaía sobre aquel” (CSJT, en “Toscano Carlos Alberto vs. Mario Cervice e Hijos SACIAFI S/ Cobro de Pesos”, sentencia N° 1183 del 15/08/2017).

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, estimo que los elementos probatorios arrimados por la actora (en cuanto dirigidos a acreditar los servicios prestados en relación de dependencia con la antigüedad alegada) no logran formar la convicción de este sentenciante.

Así es que, de las probanzas de autos no surge documentación alguna que acredite lo aquí discutido. Toda la prueba instrumental aportada por la parte accionante consta de recibos de sueldo, intercambio epistolar y denuncia policial, de los cuales no se puede desprender ni verificar la fecha alegada por la accionante.

En relación con el intercambio epistolar, los telegramas remitidos por la actora sólo constituyen manifestaciones unilaterales de ésta, que fueron negadas por la demandada, y no corroboradas con otra prueba de igual jerarquía probatoria.

De las pruebas informativa y pericial Contable tampoco surgen datos relevantes que pudieran probar la fecha de ingreso que alega la actora.

En consecuencia, ante la falta de elementos probatorios que sostengan la posición de la Sra. Espilocin, corresponde concluir que la relación laboral tuvo como fecha de inicio el 19/08/2011, tal cual consta en los recibos de haberes y la restante documentación. Así lo declaro.

Por otra parte, en cuanto a las tareas realizadas y categoría laboral aplicable, si bien la accionante sostiene que cumplía tareas de vendedora y atención al público, realización de trámites bancarios, liquidación de haberes, reposición de mercadería, control de stock, etc. debiendo estar categorizada como Administrativa B del CCT 130/75, mientras que el demandado asevera que solo cumplía funciones administrativas estando correctamente categorizada como Vendedora B; lo cierto es que la actora no ha logrado acreditarlas.

Así, del plexo probatorio en autos no surge elemento alguno que acredite lo manifestado por la Sra. Espilocin.

Consecuentemente, por todo lo dicho hasta aquí, y ante la falta de elementos probatorios suficientes, corresponde concluir que la Sra. Espilocin estaba correctamente categorizada como Vendedora B, según el CCT 130/75. Así lo declaro.

Respecto de la jornada de trabajo, la accionante alega que trabajaba de lunes a viernes de 8:00 a 12:30 hs y de 16:00 a 20:00 hs y los días sábados de 08:00 a 12:00 hs, mientras que el demandado dice que era de lunes a viernes de 8 a 12 horas, y dos sábados al mes de 8 a 12 hs y que estaba registrada como media jornada.

Se debe tener en cuenta que la jornada legal según la Ley 11.544 es de 8 horas diarias y el demandado no invocó ninguna razón que hubiera justificado la contratación a tiempo parcial, la cual constituye una excepción, tal cual se señala en el fallo cuya parte pertinente transcribo a continuación: “(...)La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial (Art. 92 ter. de la LCT), debe considerarse como de excepción y sujeta a prueba estricta por quien la invoca, y requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. La demandada no acompañó ni siquiera el instrumento por el cual se había pactado la modalidad contractual reseñada. Los contratos a tiempo parcial, tal como fueran concebidos, se crearon para incorporar al mercado de trabajo a aquellas personas cuya disponibilidad fuera reducida: jóvenes estudiantes, mujeres que tuvieran a cargo la atención del hogar, o personas que por razones de salud, o de cualquier otro tipo, no estuvieran en condiciones objetivas de comprometerse a tiempo completo, circunstancias tampoco acreditadas” (Cámara del Trabajo, Sala III, “Rojas Pedro Darío vs. Repostería Plaza S.R.L. y otros s/cobro de pesos” - sentencia del 30/11/12).

En consecuencia, atento a que el demandado no acreditó que se trataba de una trabajadora de jornada reducida, conforme estaba registrada, considero que la Sra. Espilocin prestó servicios en la jornada legal completa de la actividad. Así lo declaro.

Por lo expuesto precedentemente, se tendrá por cumplida la función de "Vendedora" de acuerdo a la jornada legal de la actividad, según el CCT 130/75 y ley 11.544. Así lo declaro.

Respecto de la remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora, será calculada tomando en cuenta la escala salarial vigente para la actividad, conforme antigüedad, categoría y jornada declaradas en el presente. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

En cuanto al distracto, la accionante cuenta que los motivos del distracto son totalmente sorpresivos ya que la misma hasta el mes de abril del año 2017 cumplió en perfecta armonía y sin inconveniente sus tareas en el comercio denominado “Corralón Nanni”. Dice que la misma siempre realizaba con diligencia la tarea que le encomendaba personalmente el Sr. Nanni.

Explica que su mandante el 17/04/2017 ingresó como todos los días en forma normal y habitual a desarrollar sus tareas. A mitad de mañana, el demandado le requiere a la Srta. Espilocin que fuera a abonar la boleta de luz a Edet.

Continúa relatando que, sin objetar la orden impartida por su empleador, su mandante fue hasta Edet de Tafi Viejo, sito en Av. Saenz Peña N° 251 de esa ciudad, aproximadamente a horas 10:30.

Cuenta que al salir de allí, su mandante se da cuenta que al frente de Edet se encontraba el demandado a bordo de su camioneta Volkswagen Tiguan de color negra, quien al verla procedió a llamar a su mandante para que se acercara a la misma. Una vez allí, dice que sorpresivamente el denunciado la toma de la mano, comienza a acariciarle la misma, proponiéndole en ese momento de que si se quería ir con él, los dos solos en la camioneta.

Manifiesta que abrumada por la situación vivida, sintiendo un total acto deshonroso en contra de su persona, la actora, totalmente desconcertada vuelve a su trabajo.

Alega que hasta la finalización de su jornada su mandante estuvo con crisis nerviosa y más se acrecentó la situación cuando al momento de retirarse del comercio, se le hace presente nuevamente el demandado quien sin titubear le manifiesta que se encontraba despedida y que no quería verla más cerca del negocio.

Por todo ello, esgrime que sintiendo un total abuso y deshonro en contra de su persona es que la actora interpuso denuncia policial por el hecho ocurrido, dándose vista de los actuados a la Fiscalía de Instrucción X, caratulándose sorpresivamente la causa como “Nanni José Orlando s/ Violencia Familiar - Ley 7264, Expte. N° 21490/2017”, en la cual en fecha 20 de abril de 2017 el Sr. Juez de Instrucción Alejandro Javier Tomas, dictó una medida de prohibición de acercamiento físico hacia el hoy demandado.

Arguye que, al otro día del despido verbal formulado por el hoy demandado, su mandante decide remitir TCL N° 091772613 del 18/04/2017 CD N° 770793133 intimando al mismo que aclare su situación laboral, registre correctamente la misma con su verdadera fecha de ingreso y demás datos laborales consignados en la misma y reclama diferencias salariales, dando comunicación en ese mismo acto a Afip mediante TCL N° 091772612 del 18/04/2017 CD N° 770793120.

Dice que en idéntica fecha el demandado remite carta documento, suspendiendo por 5 días a su mandante, argumentando en su misiva que procedía a tomar tal medida debido a que la actora el día 17/04/2017 y en presencia de empleados y clientes procedió en forma intempestiva a faltarle el respeto y abandonó su trabajo.

Expresa que ante ello y la falta de fundamento de la suspensión comunicada hacia la Srta. Espilocin, es que su mandante remite TCL n° 091772648 CD N° 770793875 del 20/04/2017 rechazando en todos los términos la carta documento, negando uno por uno los términos de la misiva, intimando nuevamente a que se le aclare la situación laboral y la registre correctamente, haciendo reserva de formular denuncia del contrato de trabajo que une a ambas partes.

Relata que el 21/04/2017 contesta el demandado mediante carta documento rechazando la intimación de su mandante, negando los datos laborales y que existan diferencias salariales y procede a extinguir la relación laboral en virtud del art. 242 LCT entendiendo el mismo que se le causó injuria grave en contra de su persona.

El 26/04/2017 su mandante rechaza mediante TCL N° 091772649 CD n° 770796191 el despido comunicado, negando que exista injuria grave y abandono de trabajo de su parte y procede a intimar al mismo a que abone las indemnizaciones de ley, diferencias salariales y entrega de los certificados

de trabajo y certificación de trabajo y remuneraciones conforme artículo 80 de la LCT.

En fecha 25/04/2017 y 28/04/2017 dice que el demandado rechaza el telegrama del 20/04/2017 y ratifica el despido comunicado.

Por último, cuenta que su parte el 07/06/2017 remitió telegrama TCL N° 091772650 CD N° 770761042, intimando a que en el plazo de 48 hs. proceda a hacer efectivo el pago de los rubros indemnizatorios y la entrega de la documentación laboral requerida.

El demandado, por su parte, asegura que el 17/04/2017, la actora fue a efectuar el pago de una factura de luz en la sucursal de Edet de Tafi Viejo, mientras el sr. Nanni, permaneció en el local comercial junto al resto del personal y clientes circunstanciales que concurrieron al mismo.

Relata que grande fue la sorpresa de su representado cuando al volver de realizar el trámite que le fuere encomendado, la Sra. Espilocin, sin motivo ni justificación alguna procedió a increpar al sr. Nanni, en presencia de testigos.

Afirma que no solo la imputación de este delito en forma reiterada Acoso sexual, sino también la falsa denuncia policial realizada conmocionaron a su representado no solo personalmente, sino que incluso familiarmente ya que el Juzgado al que se le dio intervención dictó en forma preventiva una medida de restricción de acercamiento del sr. Nanni a favor de la Sra. Espilocin, del domicilio de la misma como si se tratara de una cuestión familiar y no de un vínculo laboral.

Refiere que tan graves fueron las imputaciones vertidas en contra de su representado sr. Nanni que trascendieron el ámbito laboral que no le quedó otra alternativa que considerar el comportamiento de su empleada, tan falso como injuriante y de tal gravedad que sin dudas impedían la prosecución del vínculo laboral ya que se violaron normas del Contrato de Trabajo esenciales para la continuidad del mismo como son el deber de obrar de buena fe y el deber de confianza el que se vio totalmente afectado.

Explica que el 17/04/2017, en horas de la mañana y mientras se encontraba la hoy actora en el local comercial, conjuntamente con el resto de los empleados y clientes ocasionales, la Sra. Espilocin le faltó el respeto a su empleador, su representado, por el solo hecho de que este le reclamara la mala atención a un cliente, lo que provocó la ira de la actora que profirió insultos, procediendo a retirarse de su lugar de trabajo sin autorización alguna y antes de la finalización de la jornada laboral. Añade que ello sucedió a hs. 11 del día 17/04/2017, por lo que por carta documento del 18/04/2017, se la procedió a suspender por 5 días.

Sostiene que conociendo de sus actitudes reñidas con la buena fe que debe reinar en toda relación laboral es que sin reintegrarse e invocando falazmente falta de provisión de tareas remite el 18/04/2017 telegrama colacionado N° 7770793133, requiriendo se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida, efectuando una serie de reclamaciones por incorrecta registración, y denunciando un horario y días de trabajo que no eran los que efectivamente cumplió desde su ingreso y hasta su egreso y es del mismo texto del telegrama de donde surgen las graves imputaciones realizadas a su representado de distintos episodios de acoso sexuales en su contra.

Cuenta que el 21/04/2017 mediante carta documento N° 83170369-0, su representado ratifica despacho telegráfico del 18/04/2017, relatando nuevamente los hechos acaecidos el 17/04/2017, rechazando los hechos y fechas de ingreso y días y horas de trabajo invocados y falsos y ante la gravedad de los hechos imputados, reiterados episodios de acoso sexuales, en virtud de los normado por el art. 242 de la LCT, se procede a comunicar la extinción del vínculo laboral por las imputaciones delictuales y falsas realizadas, los que sumados a la falta de respeto y abandono de

trabajo, constituyeron una injuria grave de tal magnitud que impidieron la prosecución del vínculo laboral por lo que la despidió con justa causa por injuria grave al haber la actora violado la buena fe que debe regir en toda relación laboral con la consiguiente y absoluta pérdida de confianza.

Asevera que la actora mediante telegrama ley 77707961911 del 26/04/2017, pretende variar la clara y concreta causal de despido, invocando que supuestamente fuere despedida por abandono de trabajo, nada más alejado de la realidad.

Destaca que su representado en todo momento puso a disposición de la Sra. Espilocin y en reiteradas oportunidades la liquidación final y la documentación del art. 80 de la LCT, sin que la misma procediera a su cobro y recepción de documentación por lo que su representado se vio en la obligación de iniciar Juicio por Consignación que se tramitó por ante el Juzgado Laboral de la V nominación Juicio: “Nanni, José Orlando c/ Espilocin Estefanía Yanel s/ Consignación judicial, Expte. N° 806/17”.

Aclara que a pesar de que se llegaría hasta las últimas consecuencias con las infundadas, lesivas, falaces e injuriantes acusaciones a su representado, nunca se procedió ni siquiera a ratificar o agregar prueba alguna que acreditare siquiera en lo más mínimo, la verdad de sus dichos, lo que motivó el archivo de la causa: “Nanny, José Orlando s/ Violencia Familiar- Ley 7264, Expte. N° 21490/2017”.

Reitera que estas imputaciones graves y delictuales tienen no solo la entidad suficiente para constituir injuria grave por sí mismas sino que por su gravedad impidieron en los términos del art. 242 de la LCT la prosecución del vínculo porque se vio seriamente afectado con el obrar de la Sra. Espilocin el deber de buena fe y la pérdida total de confianza.

2. Planteada así la cuestión, corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante al momento de fallar prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De fs. 11 surge TCL del 18/04/2017, por la cual la trabajadora expresaba lo siguiente: “Ante falta de provisión de tareas por Ud. sin causa o motivo que lo justifique, le intimo en el término perentorio e improrrogable de 48 hs. aclare mi situación laboral, todo ello bajo apercibimiento en caso de silencio o negativa de verme gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, con derecho a realizar las denuncias respectivas por ante los organismos competentes a tal fin. Asimismo le intimo en los términos de los art. 09, 10, 11 y 15 de la ley 24.013 proceda Ud. a la correcta registración de mi relación laboral, consignando en mi documentación laboral mi real fecha de ingreso en fecha agosto de 2010, cumpliendo funciones de vendedora; a tal fin y a todo evento denuncio que mi prestación de servicios se efectúa de lunes a viernes, con horarios de 08 a 12:30 y 16 a 20 hs y sábados de 08 a 12:30 hs, percibiendo una remuneración mensual de $ 6.400, suma esta que está por debajo de lo prescripto para el sector. Intimo por igual término, el pago de las diferencias salariales entre los importes por Ud. abonados en concepto de haberes y los que me correspondían percibir de acuerdo a la escala salarial vigente para el sector y la cantidad de hs. efectivamente trabajadas y hs. extras desde mi fecha de ingreso. Intimo por igual término a regularizar mi situación por ante Anses en lo que respecta a aportes previsionales, ya que desde mi fecha de ingreso a vuestra empresa me encuentro registrada irregularmente, por lo que las cifras dinerarias depositadas a los organismos de la seguridad social se encuentran mal consignadas. Pongo a su conocimiento que además formalice denuncia penal por los distintos episodios de acosos sexuales que Ud., viene formalizando en contra de mi persona, los cuales me están causando graves perjuicios y por los cuales voy a llegar hasta las últimas consecuencias. En

caso negativa, rechazo o silencio por vuestra parte ante la intimación laboral me veré gravemente injuriada y despedida por vuestra exclusiva culpa. La presente intimación la efectúo bajo apercibimiento de iniciar las acciones administrativas y/o judiciales en su contra. Queda Ud. debidamente notificado e intimado".

2.2. De fs. 13 surge carta documento del 18/04/2017, por la cual el empleador expresaba "siguiendo expresas instrucciones de mi mandante, comunicole que se encuentra suspendida por un plazo de 5 (cinco) días contados a partir del 18/04/2017 y hasta el día 22/04/2017 inclusive, debiéndose reintegrar indefectiblemente a sus labores habituales el día 24/04/2017. La medida disciplinaria fue aplicada conforme las pautas fijadas por arts. 219, 67 y 68 de LCT (to) y se encuentra fundada en haber Ud. incurrido en falta de respeto a su superior José Orlando Nanni el día 17/04/2017 en horas de la mañana, en presencia del resto de los empleados y clientes que se encontraban ocasionalmente en el local de calle 9 de julio N° 46 de Tafi Viejo, tras lo cual procedió intempestivamente y sin autorización alguna a hacer abandono de su lugar de trabajo. La medida disciplinaria es notificada por este medio, en virtud a vuestra negativa a suscribir la misma el día 17/04/2017. Queda Ud. debidamente notificada".

2.3. De fs. 14 surge TCL del 20/04/2017, en el que la trabajadora rechazaba en todos sus términos suspensión comunicada en fecha 18/04/2017, por ser falsa, maliciosa y temeraria y negaba todo lo ocurrido. Asimismo, refiere que el empleador quiere enmascarar el despido comunicado en forma verbal mediante una sanción disciplinaria, como así también en forma falaz manifiesta hechos totalmente irreales y que nunca sucedieron. Ratifica TCL n° 91772613 del 18/04/2017, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad.

2.4. De fs. 15 surge carta documento del 21/04/2017, por la cual el empleador despedía a la actora en los siguientes términos (se transcribe tal cual fue redactada, solamente cambiando la letra mayúscula original): "Ratifico íntegramente mi despacho cablegrafió de fecha 18/04/17. Habiendo recepcionado telegrama ley 23.789 fechado el 18/04/17 N° CD770793133, rechazo el mismo íntegramente por falso, arbitrario, ilegal e improcedente. Niego que se le hubiere impedido el acceso a su trabajo o que existiere de mi parte incumplimiento en la provisión de tareas. Como le fue debidamente notificado, Ud. se encuentra sancionada y en consecuencia suspendida entre los días 18/04/17 al 22/04/17 inclusive, por los motivos expuestos en la sanción que Ud. se negó a firmar y que fueron reproducidos en mi despacho cablegráfico anterior. Ello por haberse usted retirado sin autorización alguna de su lugar habitual de trabajo, luego de faltar el respeto a mi persona, haciendo abandono de tarea injustificadamente. En consecuencia no existe falta de provisión de tareas y mucho menos la cabe a usted la facultad de considerarse injuriada por tal motivo y a hacer efectivo el distracto mencionado. Niego también que usted se encuentre registrada en forma indebida niego la fecha de ingreso por usted invocada; su real fecha de ingreso y así se encuentra demostrado documentalmente es el 19/08/2011. Niego asimismo la función de vendedora que se atribuye, usted desde su fecha de ingreso se desempeñó como Vendedora B. Niego también los días y horas de trabajo por Ud. invocadas, usted se desempeñó desde su ingreso de lunes a viernes de 08:00 a 12:00 hs. y días sábado de por medio de 08:00 a 12:00 hs., según convenio por usted firmado a la fecha de su ingreso, siendo la remuneración que usted percibe ajustada a la jornada de tareas y labores desempeñadas. En consecuencia niego le corresponda diferencia salarial alguna. Niego se le adeude suma alguna por supuestas e inexistentes horas extras. En consecuencia no existe obligación alguna de mi parte de regularización ante la Anses. Por su parte, las acusaciones que usted me realiza de supuestos y reiterados acosos sexuales a su persona, son falsos, mendaces, inexistentes y de mala fe, revistiendo una injuria grave de tal magnitud hacia mi persona, que me perjudica moral, familiar e incluso pudiendo llegar a perjudicarme comercialmente, lo que

indefectiblemente desplaza incluso el principio de conservación del empleo, por lo que en los términos del art. 242 de la LCT, considero que sus dichos en este despacho cablegráfico que respondo, sumado a su anterior comportamiento de abandono de trabajo y falta de respeto al suscripto ante personal dependiente del negocio y ocasionales clientes presentes, impiden la prosecución del vínculo laboral, por lo que le comunico que queda despedida con justa causa por injuria grave por su exclusiva responsabilidad. Liquidación final y documentación laboral a su disposición en término legal y en el domicilio de mi negocio en horario comercial. Hago reserva de iniciar las acciones civiles y penales que me corresponden por su accionar contrario a los deberes de buena fe, colaboración, fidelidad y respeto que me debía en mi calidad de empleador, como así también por sus dichos injuriosos hacia mi persona. Queda Ud. debidamente notificada".

2.5. De fs. 16 surge TCL del 26/04/2017, remitido por la trabajadora al accionado, por el cual rechazaba y negaba los hechos invocados por éste en su misiva de despido. Terminaba intimándolo al pago de las indemnizaciones de ley.

2.6. Asimismo, a fs. 17/20 obran las restantes misivas del intercambio epistolar entre las partes. Respecto de este intercambio, cabe mencionar que el accionado en su responde, simplemente, hizo un rechazo genérico.

Hay que recordar que el art. 88 del CPL, prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos []".

Pues bien, la omisión por parte del accionado de lo arriba mencionado no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de las misivas. Por esto, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténticas y recibidas las misivas que formaron parte del intercambio epistolar. Así lo declaro.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones.

Respecto de la justificación de la causal del despido, es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del nuevo CPCyC), debiendo el juez valorar dicha 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. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Hay que recordar que el análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del dependiente de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que es el presupuesto objetivo de la injuria. Así, se ha dicho: "El carácter lesivo de la conducta está definido por la presencia de un daño, que no debe ser necesariamente material. Es injuria todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable al trabajador que lesione el vínculo contractual. Es decir, que a fin de analizar un despido disciplinario primero corresponde determinar la existencia de incumplimiento imputable al trabajador por lo que el daño ocasionado por éste ocupa una función secundaria cuya gravedad está determinada por la norma del artículo 512 del Código Civil" (Ackerman, Mario - Sudera, Alejandro, *Extinción de la relación laboral*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe,

2008, p. 401).

En esa misma línea interpretativa, sostiene Ojeda: "El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria [...]; el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna" (Vázquez Vialard, Antonio (dir.) - Ojeda, Raúl Horacio (coord.), *Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, p. 354).

Dado que el art. 242 de la LCT no efectúa una enumeración de los incumplimientos que encuadrarían en el concepto de injuria, deja la valoración a la prudencia de los jueces pero destaca dos pautas a tener en cuenta: las modalidades de la relación y las circunstancias personales de cada caso (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en "B.C.E. vs. E.T.A.P. S.A. S/ Despido", sentencia del 31/07/2012, elDial.com - AA79BF, publicado el 01/10/2012).

El demandado funda la justa causa del despido directo, según su misiva del 21/04/2017, más arriba transcripta, en la siguiente sucesión de hechos: los dichos de la actora (las acusaciones que realiza la actora de reiterados acosos sexuales a su persona y la indebida registración de la relación laboral) sumado a su anterior comportamiento de abandono de trabajo y falta de respeto al suscripto ante personal dependiente del negocio y ocasionales clientes presentes.

La enumeración realizada conlleva al análisis de cada uno de los motivos esgrimidos, teniendo en cuenta el criterio de que no es necesaria la demostración de cada una de las causales invocadas en el distracto, si se han denunciado varias, pues basta la acreditación de una que posea entidad válida para impedir la prosecución del contrato de trabajo (cfr. CNAT, Sala VIII, en "Formica José F. vs. La Internacional Empresa de Transporte de Pasajeros S.A.", sentencia del 14/08/1980; CNAT, Sala I, sentencia del 31/05/1999, DT, 1999-B-2281).

Ahora bien, del análisis de las pruebas rendidas en autos, y según lo resuelto en la primera cuestión, se ha tenido por acreditado que el accionado no logró probar que la actora efectivamente prestaba servicios en media jornada. Por lo tanto, se encuentra probado la irregularidad en su registración - conforme lo concluido en la primera cuestión.

Respecto de la supuesta falta de respeto de la Sra. Espilocin a su superior José Orlando Nanni el día 17/04/17 en horas de la mañana, en presencia del resto de los empleados y clientes y posterior abandono de su lugar de trabajo, cabe decir en primer lugar que la accionada tampoco logró acreditar que ello hubiera sucedido.

Sin perjuicio de ello, surge de las constancias de autos que la demandada, aplicó una sanción disciplinaria a la trabajadora por la supuesta falta cometida con anterioridad, mencionado en la carta documento rupturista, esto es lo ocurrido el día 17/04/2017, siendo suspendida por 5 días.

En consecuencia, resulta improcedente pretender fundar el despido en hechos oportunamente sancionados por la empleadora. Ello infringe el principio de derecho "non bis in idem", que prohíbe a quien tiene atribuciones disciplinarias, aplicar por un mismo hecho dos sanciones (suspensión y/o apercibimiento y despido), pues si las inconductas del trabajador merecieron con anterioridad sanciones, al principal le estaba vedado aplicar otra de mayor entidad, como es el despido.

A mayor abundamiento, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 3, tiene dicho en los autos "Assad Patricia de las Mercedes vs. Atusa S.A. S/ Cobro de pesos" en sentencia del 19/12/2016 que: "Recordemos que si las faltas anteriores en que hubiere incurrido la trabajadora ya fueron sancionadas, como sostiene la accionada al momento del despido, no puede en base a estas faltas, ya castigadas en forma previa al distracto, disponer la empleadora el cese del contrato de trabajo

con causa, sino que requería la existencia de un hecho nuevo, una injuria posterior a los anteriores incumplimientos y concomitante a la cesantía, además que ésta nueva falta tenía que revestir tal entidad que impedía la continuidad de la relación de trabajo y justificaba apartarse del principio rector de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT). En igual sentido, es uniforme la jurisprudencia que sigue este lineamiento e indica “Para que se configure injuria en la relación laboral, justificativa de la rescisión del contrato de trabajo, debe existir un hecho de entidad suficiente desencadenante del despido y, a tal efecto, es insuficiente la mera remisión genérica a faltas anteriores sin invocar una nueva falta concreta y comprobable como presupuesto fáctico de la ruptura del vínculo (CNAT, S. II°, 23/3/1999, DT, 1999-B-2279)”.

Cabe recordar que la parte accionada ninguna prueba produjo tendiente a acreditar los hechos invocados, no siendo suficiente para la justificación del despido la simple afirmación de tales hechos en el intercambio epistolar.

De manera similar resuelve nuestra Corte Suprema al expresar: “La carga de la prueba de los hechos considerados como de 'grave injuria laboral' que trae aparejada la 'pérdida de confianza' y la 'imposibilidad de consentir la prosecución de la relación laboral', corre por cuenta exclusiva de quien de manera unilateral los ha alegado. En este caso se genera una obligación procesal, por la que la demandada, deberá acreditar los hechos en que ha fundado el despido y luego, el juzgador, apreciará si tienen o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral. Es por ello que en el caso sub-examine determinamos que si bien la parte empleadora ha perdido la confianza en el trabajador, como elemento subjetivo en la relación que los unía, no se condice con las probanzas de autos, que pueda haber probado el elemento objetivo, es decir el hecho por el cual se perdió la confianza, elemento indispensable para que se produzcan las consecuencias jurídicas que prescribe el art. 242 L.C.T.” (CSJT, en “Carrizo Santiago Eduardo vs. Valle Fértil S.A. S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1492 del 16/10/2018).

Por último, hay que considerar que nos encontramos con un caso de características no sólo particulares, sino también sumamente delicadas.

De las constancias de autos, en especial de la documentación acompañada por las partes, surge que la actora interpuso denuncia policial por el hecho ocurrido el día 17/04/2017, en el que deja asentado que hacía una semana que venía siendo víctima de distintos acosos por parte del Sr. Nanny, por lo que se dio vista de los actuados a la Fiscalía de Instrucción X nominación, caratulándose la causa como “Nanni, José Orlando s/ Violencia Familiar - Ley 7264”, expte N° 21490/2017, en la cual en fecha 20 de abril de 2017 el sr. Juez de Instrucción, dictó una medida de prohibición de acercamiento físico hacia el hoy demandado.

En fecha 27/04/2017 se dispuso el archivo de la causa, sin perjuicio de la eventualidad en que esa providencia pudiera dejarse sin efecto, atento a una probable incorporación de nuevos elementos conducentes a la investigación.

Tal y como lo exige la doctrina sentada por nuestro alto tribunal, el análisis fáctico de la cuestión debe considerar la imperativa pauta hermenéutica de la perspectiva de género, concebida como una categoría analítica impuesta por mandato convencional, constitucional y legal que promueve y garantiza el derecho a la igualdad de cara a situaciones asimétricas de poder o de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias y/u orientaciones sexuales de las personas. En tal sentido nuestra Corte Suprema sostiene que: “La adopción de la perspectiva de género no resulta facultativa para el Tribunal, ni necesita para su adopción de pedido expreso de la acusación pública o privada. La adopción de la perspectiva de género como pauta hermenéutica para el análisis y resolución de causas en donde surja evidente la existencia de violencia contra la

mujer víctima es producto de mandas convencionales, pudiendo generar responsabilidad al Estado por obviar dicha perspectiva" (CSJ, Sala en lo Civil y Comercial Común, Civil en Familia y Sucesiones y Penal, "Reyes Patricio Alberto S/ Homicidio", sentencia n.° 357, 13/04/2023); y que "Es arbitraria la actividad sentencial que se basa en una valoración probatoria que se ejerce sin una adecuada perspectiva de género y de forma libre de estereotipos" (CSJ, Sala Civil y Penal, "A.R.M. vs. N.M.A. s/ Protección de Persona", sentencia n.° 396, 01/04/2022).

En línea con lo expuesto, se hace operativo el bloque de legalidad integrado por los Arts. 16, 18 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y 24 de la Constitución Provincial, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (vigente por Ley n.°23.179); la "Convención de *Belem do Pará*" (vigente por Ley n.°24.632); la Ley n.°26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, la Ley provincial n.°8.336, y sus modificatorias, que adhiere a la Provincia de Tucumán a la Ley Nacional n.° 26.485 y su modificatoria Ley n.° 27.533; la Ley provincial n.° 8.981 del 07/02/2017 que declara la "Emergencia por Violencia contra la Mujer" en la totalidad del territorio provincial, hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Del plexo normativo citado surge como denominador común que cuando ocurran situaciones como las de autos, donde la conducta que se analiza ocurre en un contexto de asimetría de poder o de desigualdad estructural basado en el sexo, los operadores judiciales tenemos el deber de deconstruir tal esquema de desigualdad formal, material y estructural y transformarlo a través del juzgamiento de los casos desde el paradigma de la perspectiva de género, garantizando un estándar de amplitud probatoria que permita acreditar los hechos teniendo en cuenta todas las presunciones que se construyan a través de indicios graves, precisos y concordantes, las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, y quiénes son sus naturales testigos (Cfr. Arts. 16 y 31 de la Ley n.°26.485). (Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo, sala 3, en "Paz, Luis Cesar c/ Consorcio Torre Salta y Santa Fe s/ Cobro de Pesos, sentencia N° 123 del 01/06/2023).

Asimismo, teniendo presentes las circunstancias particulares del caso, que imponen la aplicación de la ley 26.485 -de orden público (art. 1)- dentro del marco de las pretensiones articuladas por las partes con la finalidad de "sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres" (art. 7 inc. b), y si bien no surgen elementos que permitan dilucidar esta cuestión tal y como surge de la causa penal "Nanni, José Orlando s/ Violencia Familiar - Ley 7264", expte N° 21490/2017, considero que conforme los principios, bloque de legalidad y jurisprudencia citados ut supra resulta injustificada la medida adoptada por la firma empleadora.

Prima en esta materia, en la legislación laboral, la defensa del principio de conservación del contrato, y por lo tanto se ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación.

La injuria alegada y probada requiere proporcionalidad con la medida consecuente (Art.242 LCT). Esto encuentra sustento en que debe existir entre las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador y la sanción a aplicar proporcionalidad, debiéndose proceder siempre con un criterio gradualista privilegiándose el principio de continuidad de la relación de trabajo (Art.10 LCT). Es por estas razones que considero que el despido directo realizado por el demandado no se encuentra justificado (Art.242 LCT). La jurisprudencia tiene dicho que si la empleadora no aplicó correctivos con anterioridad, vinculados con conductas irritativas del empleado, ello supone cuando menos, una actitud permisiva con el desenvolvimiento laboral de su dependiente. En consecuencia, la máxima

sanción aplicada es desmesurada y lesiva del principio de proporcionalidad que condiciona la legitimidad de la determinación (CNT, 22/02/86 in re: "Schmeil, Julio Jorge c/Metalúrgica Colla SA", DT T. 1986, pág. 704). (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, en “Valdez, Antonio Bautista vs. Alisos SRL s/ Cobro de pesos, expte N° 1710/17, sentencia n° 29 del 17/03/2021).

Debe destacarse que la Sra. Espilocin se trata de una trabajadora que prestó sus servicios por 6 años para su empleador, y que la única sanción dispuesta por el sr. Nanni fue por lo ocurrido recién el 17/04/2017, que conforme lo tratamos ut supra tales hechos no fueron probados por la parte accionada.

En este sentido, cabe resaltar que el empleador tiene un poder jerárquico sobre el trabajador (art. 5° LCT), en virtud del cual la ley lo autoriza a “aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador (art. 67) No cualquier incumpliendo contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que “por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuación de la relación. El despido se considera como un último remedio (ultima ratio) al que no puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario. (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, Ley 20.744, Editorial Astrea, 2011, pg. 251 y 252). (Cámara de Apelación del Trabajo, sala 3, en “Vera, Ramiro Roberto vs. Interflooring SA s/ cobro de pesos, expte N° 580/19, sentencia N° 250 del 26/11/2021).

Por otra parte, cabe destacar que la llamada regla in dubio pro operario contenida en el artículo 9 de la LCT, al apreciar la prueba rendida en autos, determina que, en caso de auténtica duda razonable e insuperable sobre la prueba de los hechos, el juez debe apreciar la prueba a favor del trabajador.

En el caso su parte decide la cesantía del demandante cuando es citado por la Comisaría de Cebil Redondo para responder por una denuncia del mismo en contra del titular de la empresa, acusación que justifica el despido por falta de los deberes de lealtad, fidelidad, y respeto mutuo. Desde el principio de que una demanda judicial contra el empleador -el actor reconoce que efectuó una denuncia "espontánea" bajo la calificación de "descargo para deslindar responsabilidades", por mal manejo de los materiales, lo cual es imputable o a los operarios o al empleador, no constituye por sí justa causa de despido, salvo que las expresiones utilizadas sean gravemente injuriosas, e innecesarias para el derecho de defensa que se pretende, surge tal consecuencia del derecho de no solo de accionar en justicia, sino de la defensa de los derechos en general, y no puede sancionarse, directa e indirectamente como consecuencia de un negocio jurídico privado, en el caso el contrato de trabajo. Lo limita una expresa garantía constitucional.- D.T.. T.28, pág..629.- En suma la pérdida de confianza o de los componentes de buena fe contractual, deben derivar de un hecho objetivo (una denuncia), pero el análisis de ese extremo no requiere más que una valoración prudente de aquellos comportamientos que revelen actitudes (excluidas las dolosas), que juzgadas en el contexto en que se produjeron crean dudas sobre un proceder de mala fe, nótese que se trataba de su explicación frente de un hecho de peligro, más allá de la magnitud interpretativa que pudiera asignar el empleador.- Bajo tales apreciaciones, se considera insuficiente la causal como para desplazar la continuidad del contrato.- (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, en “Neves Riberio Jorge vs. Pacifico Cayetano Victorio s/ Cobros de pesos, Sentencia N° 203 del 17/12/2004).

Por todo lo analizado, y la jurisprudencia y doctrina citadas, corresponde concluir que, torna en injustificado el despido directo efectivizado por el accionado. Así lo declaro.

Por último, en relación con la fecha de extinción del contrato de trabajo, no habiendo constancia fehaciente de la fecha de recepción de la carta documento rupturista, y como excepción a la teoría recepticia que rige en nuestra materia, corresponde tenerla por producida el 21/04/2017, fecha de envío de la misiva. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

Rubros y montos reclamados en la demanda: pretende la actora el pago de la suma de $ 405.086 (pesos cuatrocientos cinco mil ochenta y seis) según surge de planilla obrante en la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, haberes del mes, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones no gozadas, art. 2 ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)”.

Y que “Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los

convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, "Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A", 01.09.2009)".

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizarán por separado cada rubro pretendido.

2.1. Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: la accionante tiene derecho al cobro de estos conceptos, según lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.3. Haberes proporc. del mes de abril de 2017: Corresponde admitir este rubro, al no encontrarse acreditado su pago.

2.4. Integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido: la actora tiene derecho al cobro de este rubro, según lo tratado en la primera y segunda cuestión, conforme la fecha de despido declarada, y por no haber constancia fehaciente de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

2.5. SAC proporcional 1° semestre de 2017: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT y su cuantía se especificará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2.6. Vacaciones proporcionales 2017: la trabajadora tiene derecho al cobro de este concepto, en virtud de lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.7. SAC sobre vacaciones proporcionales: Este concepto no puede prosperar por cuanto la indemnización por vacaciones, precisamente es un rubro indemnizatorios, no salarios, por lo tanto no devenga SAC (CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, "Candura, Claudio Roberto c/

Dellvder Travel SA y otro s/despidos"). Así lo declaro.

2.8. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia, en los autos "Barcellona Eduardo José vs. Textil Doss SRL S/ Cobro de pesos", sentencia N° 335 del 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario, para la procedencia de esta indemnización, 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. Además, la citada jurisprudencia establece que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, y tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida -y del modo establecido por la doctrina legal antes citada- para que prospere la presente indemnización, fue efectuada por la accionante mediante telegrama del 07/06/2017 (fs. 19). Por ello resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

2.9. Indemnización art. 80 de la LCT: Conforme lo normado por el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: "El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (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". Y ello de conformidad a la doctrina legal recaída en autos: "Ramos, Fabián Alberto vs. Calliera, José Alberto s/cobro de pesos"- sent. 602: 24/07/2006, en cuanto dispone que "(...) resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador ante de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo- cfr. art. 3° del decreto 146/2001 ()".

Surge del plexo probatorio, en especial del cuaderno de prueba informativa D2, los autos "Nanni, José Orlando c/ Espilocin, Yanel Estefanía s/ Especiales Consignación Judicial", expte N° 806/17, remitido por el Juzgado del Trabajo de la V nominación, en el que se hace lugar parcialmente a la demanda de pago por consignación y de consignación de documentación, dejando a salvo el derecho de la trabajadora a reclamar el pago de las diferencias a que se considerare acreedora, de conformidad a lo previsto en el art. 260 LCT, y dejando en claro que las controversias existentes entre las partes en cuanto a la suficiencia y exactitud de la entrega de la documentación laboral deberán ser dirimidas en estos autos.

Ahora bien, de la audiencia prevista en el art. 401 CPCyC del 13/10/2017 surge que la trabajadora manifiesta que recibe la documentación laboral en los términos del artículo 12 de la LCT haciendo reserva de que en caso de prosperar la acción iniciada en contra del accionado en estos autos se deberá determinar la exactitud de la certificación de servicios y certificado de trabajo y haciendo constar que el empleador no acompañó la constancia documentada de aportes prevista en el art. 80 de la LCT.

Tiene dicho esta Vocalía, que no debe confundirse el "certificado de trabajo" del art.80 LCT con la "certificación de servicios y remuneraciones" de la ley 24.241, ya que ésta última se expide en un formulario de la ANSES (P.S.6.2) en el que se insertan datos similares, aunque no del todo coincidentes con los exigidos por el citadoart. 80 LCT. El certificado de servicios y remuneraciones no equivale a las constancias de aportes depositados por el empleador en su momento o en la actualidad: la norma delart. 80, LCT, es estricta al respecto exigiendo que el empleador libre el certificado de trabajo en las constancias del caso, entre ellas la calificación profesional obtenida en

el o los puestos de trabajos desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación (ley 24576) y, al mismo tiempo, las constancia documentadas de los aportes: mientras ello no suceda, incumple con la norma y debe ser compelido a cumplirla. (Duran Julio Cesar vs. Costello Héctor Solano s/ Cobro de pesos, sentencia del 28/10/2016). (Cámara de Apelación del Trabajo, sala 5, en “Atenor Nadia Alejandra vs. Molina Fernando Gastón y Aden Business School s/ cobro de pesos”, expte n° 979/13, sentencia n° 27 del 10/03/2020).

Surge entonces de la prueba mencionada, que la empleadora no cumplió en forma íntegra la obligación del art.80 LCT, ya que hizo entrega de certificación de servicios y remuneraciones en formulario ANSES Ps 6.2 pero no entregó el certificado de trabajo, ni la constancia documentada de aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, como manda la norma mencionada. (Cámara de Apelación del Trabajo, sala 5, en “Atenor Nadia Alejandra vs. Molina Fernando Gastón y Aden Business School s/ cobro de pesos”, expte n° 979/13, sentencia n° 27 del 10/03/2020).

Por lo tanto, atento a la reserva efectuada por la trabajadora de la entrega incompleta de la certificación, y el cumplimiento del recaudo formal de intimación de la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01), es que este rubro debe prosperar. Así lo declaro.

2.10. Entrega del Certificado de trabajo y Certificación de servicios y remuneraciones: atento a lo resuelto en la primera cuestión, en cuanto a la incorrecta registración de la jornada de la trabajadora y su remuneración mensual respectiva, está probado que la demandada no dio cumplimiento con esta obligación legal, entregando a la actora las certificaciones que reflejen las reales características de la relación. Por lo tanto, corresponde admitir su pedido, y condenar a la empleadora, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, según la real jornada de trabajo y remuneración debida a la Sra. Espilocin, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones conminatorias previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

3. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta lo tratado en la primera cuestión, respecto de la jornada de trabajo cumplida y la remuneración mensual correspondiente. Asimismo, deberá tenerse en cuenta lo abonado por la parte accionada a la trabajadora, como liquidación final, según los autos “Nanni, José Orlando c/ Espilocin, Yanel Estefanía s/ Especiales Consignación Judicial”, expte N° 806/17, del Juzgado del Trabajo de la V nominación, por la suma de $ 8.500. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia Nª 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: "(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha de Ingreso:19/08/2011

Fecha de Egreso:21/04/2017

Antigüedad: 5 años, 8 meses, 3 días

Categoría: vendedor B - CCT 130/75

Cálculo de la remuneración al distracto

Sueldo básico$ 15.656,87

No remunerativo$ 1.565,69

Antigüedad$ 861,13

Presentismo$ 1.506,97

Total Remuneración$ 19.590,66

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1 - Indemnización por Antigüedad

($ 19.590,66 x 6)$ 117.543,97

2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 19.590,66 x 2 meses)$ 39.181,32

3 - SAC s/ preaviso

($ 39.181,32 / 12)$ 3.265,11

4- Integración mes de despido

($ 19.590,66 / 30 x 9 días)$ 5.877,20

5 - SAC s/ integración mes de despido

($ 5.877,20 / 12)$ 489,77

6- Haberes proporc. mes de abril de 2017

($ 19.590,66 / 30 x 21 días)$ 13.713,46

7- SAC prop. 1° semestre 2017

($ 19.590,66 / 360 x 111 días)$ 6.040,45

8- Vacaciones proporcionales 2017

($ 19.590,66 / 25 x 111/365 x 21 días)$ 5.004,47

9- Multa art 80 LCT

($ 19.590,66 x 3)$ 58.771,99

10- Incremento indemnizacion Art 2 Ley 25323

($117.543,97 + $39.181,32 + $3.265,11 + $5.877,20 + $489,77) x 50%$ 83.178,69

Subtotal Rubro 1 a 10 en $$ 333.066,44

Menos percibido liquidación final-$ 8.500,00

Total Rubro 1 a 10 en $$ 324.566,44

Intereses Tasa Activa al 31/08/2023321,53%$ 1.043.578,46

Total Rubro 1 a 10 reexpr en $ al 31/08/2023$ 1.368.144,90

Quinta cuestión:

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado en autos, y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, corresponde imponerlas de la siguiente manera: la demandada, por resultar parcialmente vencida, cargará con sus propias costas, más el 90% de las generadas por la parte actora, debiendo ésta última cargar con el 10% de las propias (cfr. arts. 63 y concordantes del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” 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 condenado, el que, según planilla precedente, resulta al 31/08/2023 en la suma de $ 1.368.144,90 (pesos un millón trescientos sesenta y ocho mil ciento cuarenta y cuatro con noventa centavos).

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 15, 38, 42, y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial No 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Gustavo Martin Ponce Molina (matrícula profesional 6858) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 200.000 (pesos doscientos mil).

2) Al letrado Agustín Osado Ascarate (matrícula profesional 7309) por su actuación en el doble carácter por la parte actora, la suma de $ 150.000 (pesos ciento cincuenta mil).

3) Al letrado Patricio D. Char Bodegue (matrícula profesional 8570) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 150.000 (pesos ciento cincuenta mil).

4) Al letrado Sergio Rolando Barnes (matrícula profesional 2269) por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 212.000 (pesos doscientos doce mil) y por la reserva del 16/10/20 la suma de $ 21.200 (pesos veintiún mil doscientos).

5) A la C.P.N. Marcela Paola Lopez (matrícula profesional 4952) por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de $ 40.000 (pesos cuarenta mil).

6) A la Perito Calígrafa Josefina Angélica Maldonado (matrícula profesional 1549) por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de $ 40.000 (pesos cuarenta mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por Estefanía Yanel Espilocin, DNI N° 32.681.034, con domicilio en calle San Lorenzo N° 683, de la Localidad de Tafi Viejo, Tucumán, en contra del Sr. José Orlando Nanni, DNI N° 7.370.497, con domicilio en calle 9 de Julio N° 46, de la Localidad de Tafi Viejo, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a este último al pago de la suma total de $ 1.368.144,90 (pesos un millón trescientos sesenta y ocho mil ciento cuarenta y cuatro con noventa centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, haberes propor. mes de abril de 2017, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas 2017, SAC proporcional 1° semestre 2017, indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 80 de la LCT; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Se condena también a la accionada, como obligación de hacer, a la entrega, en igual plazo, del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones con constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, previstas por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Por último, se absuelve al demandado de lo reclamado en concepto de SAC sobre vacaciones no gozadas, por lo tratado.

II - Costas: conforme se consideran.

III - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Gustavo Martin Ponce Molina (matrícula profesional 6858) la suma de $ 200.000 (pesos doscientos mil).

2) Al letrado Agustín Osado Ascarate (matrícula profesional 7309) la suma de $ 150.000 (pesos ciento cincuenta mil).

3) Al letrado Patricio D. Char Bodegue (matrícula profesional 8570) la suma de $ 150.000 (pesos ciento cincuenta mil).

4) Al letrado Sergio Rolando Barnes (matrícula profesional 2269) la suma de $ 212.000 (pesos doscientos doce mil) y por la reserva del 16/10/20 la suma de $ 21.200 (pesos veintiún mil doscientos).

5) A la C.P.N. Marcela Paola Lopez (matrícula profesional 4952) la suma de $ 40.000 (pesos cuarenta mil).

6) A la Perito Calígrafa Josefina Angélica Maldonado (matrícula profesional 1549) la suma de $ 40.000 (pesos cuarenta mil).

IV - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 26/09/2023

Certificado digital:
CN=IRAMAIN Valeria Maria Raquel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27266389200

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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