Expediente: **1616/20**
Carátula: **ROYANO NOELIA ELIZABETH - ORQUEDA PATRICIA DE LAS MERCEDES C/ DUQUE DANIEL MARCELO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **25/10/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20287900695 - ROYANO, NOELIA ELIZABETH-ACTOR
90000000000 - DUQUE, DANIEL MARCELO-DEMANDADO
20121493072 - ORQUEDA, PATRICIA DE LAS MERCEDES-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 1616/20

H103094722782

JUICIO: ROYANO NOELIA ELIZABETH - ORQUEDA PATRICIA DE LAS MERCEDES c/ DUQUE DANIEL MARCELO s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1616/20.

San Miguel de Tucumán, octubre del 2023.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "ROYANO NOELIA ELIZABETH - ORQUEDA PATRICIA DE LAS MERCEDES c/ DUQUE DANIEL MARCELO s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 1616/20" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/1hxrnv00QoaJhHj1L4kfh1QorS1Lw-BPt/view y el siguiente código QR:

ÍNDICE DE SENTENCIA:

-RESULTA

-CONSIDERANDO

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de las relaciones laborales: fecha de ingreso, jornada y remuneración.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción de los contratos de trabajo.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

CUARTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

-RESUELVO

RESULTA

Por presentación de fecha 30/12/2020, se apersonó el letrado Oscar Alfredo Oliva, en representación de la Sra. Noelia Elizabeth Royano, DNI 34.127.623. con domicilio en calle 59 entre 14 y 19 N° 669, Las Talitas, Tafí Viejo, Tucumán y de Patricia de las Mercedes Orqueda, DNI N° 33.815.260, con domicilio en calle Madrid 742, Barrio Los Pinos, San Miguel de Tucumán.

En tal carácter, interpuso demanda laboral en contra de Daniel Marcelo Duque, DNI N° 27.400.935.

Persiguen el cobro de la suma de $1.064.983,83 (pesos un millón sesenta y cuatro mil novecientos ochenta y tres con 83/100) en el caso de Orqueda, y la suma de $649.643,47 (pesos seiscientos cuarenta y nueve mil seiscientos cuarenta y tres con 47/100) en el caso de Royano, por los rubros y montos que especifica en las planillas obrantes en págs. 38 y 39.

En cuanto a Royano, manifestó que la relación de trabajo se desarrolló con total normalidad, salvo en lo atinente a la falta de correcta registración, durante su vigencia hasta que en fecha 08/10/2019, se produce el distracto por su exclusiva culpa del empleador, habiendo despedido sin motivo y de forma verbal a la actora, y que dicha conducta asumida por el demandado configura sin lugar a dudas de una injuria y fraude a la ley laboral.

Transcribió intercambio epistolar, y consideró que el empleador ha incurrido en injuria y fraude a la ley laboral, por la situación de ilegalidad que tuvo que soportar su mandante por necesidad de trabajar, debido a que era su única fuente de trabajo y por lo tanto de ingreso; y que como ha expresado anteriormente, la relación laboral estuvo signada en un comienzo por los incumplimientos de la patronal, la falta de registración del vínculo recién saneada parcialmente en fecha 07/12/2015.

Remarcó que la actora comenzó a trabajar en fecha 04/03/2013, siendo recién registrada de manera defectuosa en fecha 07/12/2015, ya que cumplía jornada completa haciendo figurar que trabajaba media jornada; y destacó que la relación estuvo durante más de dos años signada por la

clandestinidad, ya que tal práctica tiene por objeto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las prestaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes de seguridad social; y que es cierto que a partir del 07/12/2015 se registra a su mandante como empleada del demandado, pero la inscripción devino en defectuosa, ya que no se le reconoce su real fecha de ingreso, ocurrida en el día 04/03/2013, negándole su real antigüedad.

En cuanto a Orqueda, manifestó que al principio la relación laboral se desarrolló en un ambiente de armonía hasta el 16/10/2019, luego de haber cumplido su licencia por maternidad en fecha 15/10/2019, se prestó a trabajar en el horario habitual de 9 de la mañana y el Sr. Duque le impidió el acceso a fin de cumplir con sus tareas habituales, y en virtud de que haber sido despedida de manera verbal, procedió a efectuar la denuncia policial en la comisaría 6° de San Miguel de Tucumán; y que así las cosas, es que procedió a considerarse despedida por exclusiva culpa de su mandante en forma arbitraria.

Indicó que la relación de trabajo se desarrolló con total normalidad, durante su vigencia hasta que en fecha 08/10/2019 se produce el distracto por su exclusiva culpa del empleador, habiendo sido despedido si motivo y de forma verbal a la actora, y que dicha conducta asumida por el demandado, que se aparta de la razonabilidad, configura sin lugar a dudas una injuria y fraude laboral.

Remarcó que si bien su mandante fue registrada efectivamente en fecha 30/08/2010, tal registración no fue correcta, ya que el empleador hacía figurar en las boletas de sueldo de todos los meses una remuneración que coincidía con la realidad; y que en ese sentido puede considerarse que el pago por debajo de lo que realmente corresponde con lo que indica el CCT en este caso el 130/75 constituye también una falta de registración, siendo un recurso para violar las leyes de trabajo y seguridad social, el orden público laboral, y la buena fe que se requiere del empleador, traduciéndose este actuar de la patronal en un fraude laboral y una grave injuria hacia el trabajador.

Corrido el traslado de ley, el mismo se efectivizó en fecha 21/12/2021 (mediante cédula N° 7212 del 17/12/2021), en el domicilio de Santiago N° 649 7°A, San Miguel de Tucumán (informado por la Comisión Nacional Electoral -pág. 89-). Ante ello, la accionada no contesta el traslado de demanda.

En fecha 15/02/2022 decreté tener por incontestada la demanda por parte de Daniel Marcelo Duque y por producidos los efectos previstos por el Art. 58 del CPL.

En fecha 28/03/2022 se ordenó abrir la presente causa a prueba por el término de 5 días a los fines de su ofrecimiento.

En fecha 01/08/2022, y debidamente notificada, se realiza la audiencia prevista por el art. 69 del CPL (Código Procesal Laboral), donde las partes no arribaron a conciliación alguna por no asistir la parte accionada.

En fecha 05/07/2023 informa el actuario sobre las pruebas producidas. Del mismo surge que la parte actora ofreció 3 cuadernos de prueba a saber: 1) Documental: producida. 2) Informativa: parcialmente producida. 3) Testimonial: producida.

La parte demandada no ofreció pruebas.

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

Puestos los autos para alegar, la parte actora presentó su alegato en fecha 07/07/2023.

Finalmente, el 10/08/2023 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para el dictado de la sentencia definitiva. Firme la providencia, el expediente se encuentra en condiciones de ser resuelto.

CONSIDERANDO

Hechos admitidos:

De acuerdo a las constancias de autos el demandadp Daniel Marcelo Duque incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 15/02/2022.

Esto es así, en virtud de que en un primer momento la accionada fue notificada en el domicilio comercial de Muñecas N° 369 de San Miguel de Tucumán, mediante Cédula N° 1318, la cual fue fijada en los términos del art. 157 CPCCC, lo que me llevó a considerar que el accionado no se encontraba efectivamente notificado.

Ante ello, y previo a declarar la incontestación de la demanda, procedí a decretar lo siguiente en fecha 13/04/2021 (pág. 84): “(...) previo a proveer la incontestación de demanda, a fin de evitar futuras nulidades: LIBRESE OFICIO al Juzgado Federal - Secretaría Electoral, a efectos de que sirva informar, en carácter de urgente y pronto despacho (art. 12 CPL), el ultimo domicilio registrado del Sr. Daniel Marcelo Luque.”.

En pág. 89 consta que la Secretaría Electoral del Juzgado Federal N° 1 informó que el domicilio real del Sr. Daniel Marcelo Duque es: calle Santiago N° 649, Depto 7A, San Miguel de Tucumán.

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

De esta manera, en págs. 100/101 tengo que la demanda fue notificada en el domicilio de calle Santiago 649 7°A, San Miguel de Tucumán. Al respecto, el oficial notificador informó lo siguiente: "Fijo cédula Art. 157 CPCyC por no responder persona alguna a mis llamados".

Al respecto, mediante decreto de fecha 15/02/2022 (pág. 105), dejé sentado lo siguiente: "Teniendo en cuenta que el traslado de demanda se efectivizó en fecha 21/12/2021 (mediante cédula N° 7212 del 17/12/2021) y que la fecha para que el Sr. Daniel Marcelo Duque conteste demanda venció con cargo extraordinario el 14/02/2022, ordeno: "TENER POR INCONTESTADA LA DEMANDA por parte de Daniel Marcelo Duque y por producidos los efectos previstos por el Art. 58 del CPL”.

De esta forma, tengo que la accionada no sólo fue notificada en el domicilio comercial sino también en su domicilio real de manera correcta, al haber procedido el oficial de justicia a fijar la cédula. Por ello, corresponde aplicar el apercibimiento del art. 58 CPL.

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

En tal sentido, observo que de la prueba documental adjuntada por las actoras consta que las mismas estaban vinculadas por el régimen de contrato de trabajo con el Sr. Duque, los cuales estaban registrados.

Asimismo, de la demanda surge que la Sra. Royano y Orqueda estaban registradas como Vendedoras B del CCT 130/75, y que esta cuestión no se encuentra cuestionada por la misma.

Hechos controvertidos:

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

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

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

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de las relaciones laborales: fecha de ingreso, jornada y remuneración.

1.1. Bajo este punto, cabe mencionar que las actoras manifestaron lo siguiente:

Royano: indicó que ingresó a trabajar el día 04/03/2013, siendo recién registrada parcialmente en fecha 07/12/2015, ya que prestaba servicios en jornada completa, no en jornada parcial como incorrectamente la registró la accionada.

Remarcó que realizó tareas como encargada vendedora y cajera en el negocio del rubro de venta de indumentaria, desarrollando su actividad laboral en los horarios de 9 a 13 y de 16.30 a 21.30 de lunes a viernes, y los sábados de 9.30 a 14.

Orqueda: indicó que ingresó a trabajar el día 23/07/2010, siendo registrada el 30/08/2010; y que realizó tareas como encargada vendedora y cajera en el negocio del rubro de venta de indumentaria, desarrollando su actividad laboral en los horarios de 9 a 13 y de 16.30 a 21.30 de lunes a viernes, y los sábados de 9.30 a 14.

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

2. Efectuadas dichas aclaraciones, corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del presente litigio.

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

2.1. Fecha de ingreso de Royano: Al respecto, afirma la actora que la relación laboral comenzó el 04/03/2013, siendo registrada recién en fecha 07/12/2015.

Por ello, corresponde analizar el plexo probatorio a los fines de respaldar la postura de la actora:

De los testimonios de las testigos Gladys Myriam Melique (págs. 614/615) y Silvana Medisse (págs. 618/619), surge que las mismas no fueron consultadas sobre la fecha de ingreso de la actora.

De los recibos de haberes de págs. 45/46 y 67/69 consta que en los mismos figura como fecha de ingreso de la actora el día 07/12/2015.

De esta manera, a pesar del apercibimiento previsto por el art. 58 CPL, considero que la actora no logró aportar otro medio probatorio que respalde su versión. Por ello, la real fecha de ingreso de la Sra. Royano es el día 07/12/2015. Así lo declaro.

Fecha de ingreso de Orqueda: Al respecto, afirma la actora que la relación laboral comenzó el 23/07/2010.

De los testimonios de las testigos Gladys Myriam Melique (págs. 614/615) y Silvana Medisse (págs. 618/619), surge que las mismas no fueron consultadas sobre la fecha de ingreso de la actora.

De los recibos de haberes de págs. 57 y 70 consta que en los mismos figura como fecha de ingreso de la actora el día 30/08/2010.

De esta manera, a pesar del apercibimiento previsto por el art. 58 CPL, considero que la actora no logró aportar otro medio probatorio que respalde su versión. Por ello, la real fecha de ingreso de la Sra. Orqueda es el día 30/08/2010. Así lo declaro.

3. Jornada: Respecto de la duración de la jornada de trabajo, este extremo de la relación reviste de importancia particular, porque existen reglamentaciones tendientes a impedir que el exceso de esfuerzo físico o psíquico implique un perjuicio para el dependiente. Además, la existencia de una relación directa entre el tiempo de trabajo puesto a disposición por el dependiente, y la remuneración que devenga con tal actividad. Por lo tanto, de la duración de la jornada deriva la cuantía económica a la que tendrá derecho el dependiente a la finalización del ciclo de cómputo de haberes.

La especial relevancia de la jornada, conlleva la regulación de su reducción mediante el art. 92 ter de la LCT, mientras que la identificación de la jornada a tiempo parcial viene dada por el art. 198 de la LCT.

El art. 198 LCT no es una norma definitoria, entendida ella como una disposición que estipula una modalidad contractual como “contrato de trabajo con jornada reducida”. Tampoco define a la “jornada reducida”, sino que luce como una norma de competencia, entendida como una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural “jornada” se pacte por debajo de la jornada legal; hecho relevante que luce subsumido en las condiciones de hecho del art. 92 ter, conforme nuestra interpretación.

Es decir que, aunque no existen mayores precisiones legales respecto de la modalidad de duración contractual de la jornada a tiempo parcial, si está estipulado que esta puede existir sólo mediante expresa disposición. En tal sentido, esta posibilidad se encuentra supeditada a la intervención de: a) el legislador nacional, b) los particulares y c) los actores sociales que pueden celebrar convenios colectivos, los que están facultados para establecer una cláusula contractual que determine que el elemento estructural “jornada” se estipule en su extensión por debajo de los máximos legales indisponibles para el elemento “jornada”.

Respecto de esta regulación, la doctrina de Raúl Horacio Ojeda, cuyo criterio comparto, expresa que “en cuanto a la prueba ¿puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo? Y, en consecuencia, ¿pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time? Ya sabemos que el art. 90 refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del art. 198 de la LCT en tanto sujeta ’la reducción de la jornada máxima legal’ a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla. Por ello, el recaudo de implementar la modalidad de manera escrita debe entenderse una regla de conveniencia sujeta, claro está, a la directriz de ’supremacía de la realidad’” (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71).

Asimismo, cabe recordar la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos caratulados “Navarro Félix Luís vs. Gepner Martín Leonardo S/Cobro de Pesos” (Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que “la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo.

De acuerdo a los criterios jurisprudenciales y doctrinarios compartidos, como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Por lo tanto, si la demandada invocó como sustento de su defensa la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron su reducción.

Por ello, siendo lo normal y habitual la jornada completa, no cabe duda que es el empleador quien debía acreditar y justificar las razones de la reducción de la jornada completa habitual de la actividad, lo cual no se ha hecho en este caso.

A más, en este caso se hizo efectivo el apercibimiento previsto en el art. 58 CPL, por lo que considero que las actoras trabajaron durante una jornada completa. Así lo declaro.

4. Tareas y Categoría: De los testimonios de las testigos Gladys Myriam Melique (págs. 614/615) y Silvana Medisse (págs. 618/619), surge que las actoras realizaban tareas de encargadas y cajeras, además de las ventas.

De esta manera, a pesar de que las actoras no solicitan otra categoría concreta del CCT 130/75, corresponde tener en cuenta estas tareas de las actoras a los fines remuneratorios.

Por lo expuesto, considero que las actoras revestían la categoría de Vendedoras B del CCT 130/75.

5. Remuneración: finalmente, por lo analizado anteriormente, y por no existir prueba en contrario, considero que debe estarse a la suma indicada por las actoras en el escrito de demanda. En cuanto a la remuneración que debieron percibir, la misma se determinará en la planilla que forma parte de esta sentencia en base a las declaraciones anteriores tomándose en consideración lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad, conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 Categoría de “Vendedora B” para jornada completa para las actoras. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción de los contratos de trabajo.

1. En cuanto a la actora Royano, el letrado de la misma manifestó que el 08/10/2019 se produjo el distracto por exclusiva culpa del empleador, habiendo sido despedido sin motivo alguno y de forma verbal; y que ante dicha situación remitió TCL con fecha 08/10/2019 intimando a que en el perentorio plazo de 48 hrs. aclare su situación laboral y provea trabajo, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida en los términos del art. 242 LCT.

Remarcó que a pesar de haber sido intimado, el empleador no contestó el requerimiento, y que por esa falta de respuesta, la actora remitió nuevamente Telegrama Ley con fecha 16/10/2019 para que aclare situación laboral en el plazo de 48 horas.

Finalmente, manifestó que por falta de respuesta del empleador, en fecha 28/10/2019 remitió un último TCL considerándose injuriada y despedida por su exclusiva culpa.

En cuanto a la actora Orqueda, el letrado de la misma manifestó que el 08/10/2019 se produjo el distracto por exclusiva culpa del empleador, habiendo sido despedido sin motivo alguno y de forma verbal; y que ante dicha situación remitió TCL con fecha 21/10/2019 intimando a que en el perentorio plazo de 48 hrs. aclare su situación laboral y provea trabajo, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida en los términos del art. 242 LCT.

Remarcó que a pesar de haber sido intimado, el empleador no contestó el requerimiento, y que por esa falta de respuesta, la actora remitió nuevamente Telegrama Ley con fecha 29/10/2019 para que aclare situación laboral en el plazo de 48 horas.

Finalmente, manifestó que por falta de respuesta del empleador, en fecha 12/11/2019 remitió un último TCL considerándose injuriada y despedida por su exclusiva culpa.

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

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

Ahora bien, con respecto a la justificación, la decisión de la cuestión en estudio requiere tener presente que la denuncia con causa del contrato de trabajo debe estar fundada en un incumplimiento grave de la parte contractual que imposibilite la prosecución del vínculo (art. 242 de la LCT). No todo incumplimiento constituye una causa de ruptura de la relación laboral, sino sólo aquél que puede configurar una injuria, concepto este último específico del derecho del trabajo que consiste en un acto contra derecho -particularmente contra el derecho de la otra parte- que reviste magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

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

En virtud de lo dispuesto por el Art. 322 del CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de Nuestro Supremo Tribunal en “Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro, 06.06.18,

sent. 792", correspondía a la demandada acreditar el incumplimiento de las obligaciones contractuales del actor que fueron de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación laboral, habilitando el desplazamiento del principio de conservación del contrato (art. 10 LCT). Asimismo, debe destacarse que el despido por justa causa en los términos propuestos por el accionado debe suponer un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave según las circunstancias y capaz de hacer no exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo (Art. 242 LCT).

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

La ley prescribe en su art. 243 que "El despido por justa causa dispuesto por el empleador (), deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas." Es decir que, a fin de cumplimentar las exigencias legales, es necesario comunicar fehacientemente las causas y motivos que llevan a la disolución contractual. El despido con causa requiere entonces elementos objetivos a fin de poder establecer una relación de causalidad con hechos concretos que se vinculen de forma directa e inequívoca con la decisión de rescindir la relación laboral.

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

3.- Entrando al análisis concreto de las injurias invocadas por la actoras (en el intercambio epistolar), cabe destacar lo siguiente:

El art. 243 de la LCT establece como requisitos formales –de modo ad solemnitatem– para su eficacia que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior.

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

En nuestro sistema legal, se admite sin discusión, el carácter recepticio en el intercambio epistolar (CNAT, sala I, 31-12-97 "Borda, Rodolfo A. c/ Des Nogueira, Adolfo", DT 1998-A-1213, entre

muchas otras) y además cada uno debe respetar el plazo que le otorga al otro, “ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones ().

Aquí el art. 57 de la LCT fija un límite infranqueable (“nunca será inferior a dos días”)” (confr. Liliana Rodríguez Fernández en Ley de Contrato de Trabajo, t. I, coordinado por Raúl Horacio Ojeda, pág. 395, ed. Rubinzal–Culzoni).

En el caso que nos ocupa el límite mínimo fue respetado por las actoras, desde que las misivas enviadas por las trabajadoras fueron enviadas el 16/10/2019 (Royano) y 29/10/2019 (Orqueda), según se vio, quedando a salvo los dos días hábiles que indica el ordenamiento legal (art. 57 de la LCT), en tanto que se consideraron despedida por telegrama fechado el 28/10/2019 (Royano) y el 12/11/2019 (Orqueda), es decir, cuando ya habían transcurrido los plazos otorgados.

De allí que la presunción que dimana del art. 57 de la LCT se torna operativa ante el silencio durante el período de 48 horas impuesto en las interpelaciones cursadas por las trabajadoras.

De tal forma, la resolución de los contratos de trabajo se fundaron en la existencia de los incumplimientos de la patronal en cuanto a la falta de aclaración de la situación laboral y provisión de tareas.

De lo dicho se desprende que se configuró injuria suficiente contra los intereses de las trabajadoras que justifican el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT) y castiga el silencio del empleador cuando deja transcurrir dos días hábiles sin responder ante una intimación del dependiente (art. 57 LCT) porque juzga dicho proceder como un obrar contrario del principio de buena fe contractual que debe presidir las relaciones laborales (art. 63 LCT).

En otras palabras, las causas invocadas por las trabajadoras en sus despachos se encuentran justificadas en la especie, ante el debido emplazamiento sin que se subsane tal omisión, configurándose una capital inobservancia de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo lo que constituye una injuria que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación que uniera a las trabajadoras con el empleador.

Ante el silencio del empleador, haciendo caso omiso a las interpelaciones formuladas por aquellas, considero que se han reunido los elementos injuriantes en la conducta de éste que habilitan, en razón de su gravedad, a que las actoras dieran por terminado los vínculos en virtud del despido indirecto.

Como consecuencia de lo dicho, las causas invocadas por las demandantes para disponer la extinción de los respectivos contratos de trabajo deviene justificada, generando a su favor el derecho al cobro de los rubros emergentes del despido indirecto (arts. 245, 246 y cc LCT). Así lo declaro.

4.- Fecha de extinción de los vínculos laborales:

Royano: en cuanto a la fecha de extinción del vínculo laboral, del análisis del intercambio epistolar, concluyo que la misma se produjo por denuncia del contrato de trabajo que efectuó la actora mediante TCL N° CD871027374 enviado en fecha 28/10/2019 (pág. 33), por lo que corresponde tomar esta fecha a los fines de tener por configurado el distracto por ser temporalmente la primera manifestación de voluntad rescisoria y teniendo en cuenta que la epístola fue declarada auténtica y recepcionada (por aplicación de lo previsto en el art. 58 CPL).

Orqueda: en cuanto a la fecha de extinción del vínculo laboral, del análisis del intercambio epistolar, concluyo que la misma se produjo por denuncia del contrato de trabajo que efectuó la actora mediante TCL N° CD8688013300 enviado en fecha 12/11/2019 (pág. 63), por lo que corresponde tomar esta fecha a los fines de tener por configurado el distracto por ser temporalmente la primera manifestación de voluntad rescisoria y teniendo en cuenta que la epístola fue declarada auténtica y recepcionada (por aplicación de lo previsto en el art. 58 CPL).

Estas conclusiones configuran una excepción a la teoría recepticia ya que no existen elementos que permitan determinar la fecha de la efectiva entrega al destinatario (cfr. criterio sostenido en "Espíndola de Solorza Rosa c/ Díaz César Manuel s/ Indemnización por despido", sentencia nro. 132 del 17/05/18, Cámara del Trabajo Sala 2- Concepción; "Romano Enrique Sebastián c/ Rosso Hmnos. SH y otros s/ Indemnización por despido", sentencia nro. 508 del 21/11/16, Cámara del Trabajo Sala II y "Nuñez Luis Alberto vs. Colón SRL s/ Cobro de pesos", sentencia nro. 340 de fecha 23/12/15, Cámara del Trabajo Sala II). Así declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

Corresponde en este acápite analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por cada una de las actoras, de acuerdo a lo previsto por el art. 214 inc. 6 CPCCT, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta lo siguiente:

A) Respecto de Noelia Elizabeth Royano: la fecha de ingreso de la Sra. Royano (07/12/2015), y cuya fecha de extinción del vínculo es (28/10/2019), y tomando como base la mejor remuneración devengada, conforme lo tratado en la primera cuestión, suma que asciende a $37.477,36 (sueldo básico $32.690,69, antigüedad $980,72, presentismo $2.805,95, Decreto 665/19 $1.000), conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 para la Categoría “Vendedor B” para un trabajador de jornada completa.

A) Respecto de Patricia de las Mercedes Orqueda: la fecha de ingreso de la Sra. Orqueda (30/08/2010), y cuya fecha de extinción del vínculo es (12/11/2019), y tomando como base la mejor remuneración devengada, conforme lo tratado en la primera cuestión, suma que asciende a $41.122,26 (sueldo básico $33.977,92, antigüedad $3.058,01, presentismo $3.086,33, Decreto 665/19 $1.000), conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 para la Categoría “Vendedor B” para un trabajador de jornada completa.

Rubros derivados del Contrato de Trabajo:

- **Salario proporcional:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado, siendo este un rubro de pago obligatorio, las actoras tienen derecho al cobro de este concepto.

La Sra. Royano por 28 días del mes de octubre del 2019.

La Sra. Orqueda por 12 días del mes de noviembre del 2019. Así lo declaro.

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

Siendo que, en la presente causa, estamos ante un despido indirecto con justa causa y que la sra. Royano reviste una antigüedad de 3 años, 10 meses y 21 días y la sra. Orqueda una antigüedad de 9 años, 2 meses y 12 días, al no encontrarse acreditado el pago de este rubro obligatorio, el mismo

deviene procedente. Así lo declaro.

- **SAC s/ vacaciones:** Respecto de la extensión del SAC al período de vacaciones, no corresponde su pago pues aquel concepto, es un porcentaje sobre las remuneraciones (Art 121 LCT), y el rubro establecido por el Art 156 LCT es una indemnización. Siendo así, el salario base se liquida conforme las previsiones del Art 155 LCT que, en el caso de los trabajadores mensualizados, sólo habla de dividir por 25 el sueldo mensual. De lo contrario, se abonaría dos veces por el mismo concepto, dado que los días de trabajo computados para el calculo del SAC proporcional, son los mismos días de trabajo que se computan para las vacaciones proporcionales. Consecuentemente, corresponde rechazar lo reclamado bajo este concepto por las actoras, así lo declaro.

- **SAC proporcional:** es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente para la Sra. Royano y la Sra. Orqueda, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre. Así lo declaro.

Rubros indemnizatorios:

- **Indemnización por antigüedad:** teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto y justificado, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente para las actoras.

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

Tomando en consideración la fecha de ingreso de la Sra. Royano (07/12/2015) y la fecha de egreso (28/10/2019), a los fines de realizar los cálculos correspondientes deberá considerarse 4 años de antigüedad. Así lo declaro.

Tomando en consideración la fecha de ingreso de la Sra. Orqueda (30/08/2010) y la fecha de egreso (12/11/2019), a los fines de realizar los cálculos correspondientes deberá considerarse 9 años de antigüedad. Así lo declaro.

- **Indemnización sustitutiva de preaviso:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado en la segunda cuestión y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente para las actoras.

Al tener la Sra. Royano una antigüedad menor a 5 años, les corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 1 mes de sueldo. Así lo declaro.

Al tener la Sra. Orqueda una antigüedad mayor a 5 años, les corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 2 meses de sueldo. Así lo declaro.

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

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

En igual sentido en el criterio jurisprudencial sostenido por nuestro Máximo Tribunal, en función del cual la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes cómo y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, “Pesoa Alfredo y otros Vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (SADAIC) S/ Cobros”, Sent. N° 840, 13/11/1998) por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, “Serrano Víctor Oscar Vs. Minera Codi Conevial S.A. S/ Indemnización por despido”, Sent. N° 223, 03/05/2011).Así lo declaro.

- **Integración mes de despido:** teniendo en cuenta que la integración del mes de despido sólo procede si el empleador despide al trabajador sin otorgarle preaviso o bien en el despido indirecto con justa causa, conforme lo establecido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Fallo Plenario N° 30, en "Tomasello, Vicente C/ Barranco Hnos.", por lo resuelto en la segunda cuestión, y al prosperar el despido sin justa causa sin preaviso, resulta procedente este rubro para las actoras de acuerdo a lo previsto en el art. 233 LCT, correspondiente a: 3 días del mes de octubre de 2019, por haberse extinguido el vínculo laboral el 28/10/2019 para la Sra. Royano; 18 días del mes de noviembre de 2019, por haberse extinguido el vínculo laboral el 12/11/2019 para la Sra. Royano.

- **SAC sobre Integración mes de despido:** Teniendo en cuenta lo resuelto en la segunda cuestión, el rubro reclamado resulta procedente para las actoras, atento a lo dispuesto por el art. 233 de la LCT.

Cabe destacar lo establecido por la CSJT en "Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros" (Sent. 840 del 13/11/1998), y más recientemente en "Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA" (Sent. 835, 17/10/13) "() en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT) () resulta siempre procedente su pago cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT”.

Rubros sancionatorios:

- **Sanción Art. 8 Ley 24.013:** al respecto, el art. 8 de la Ley 24.013 establece concretamente lo siguiente: “El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976)”.

De la primera cuestión surge que los contratos de trabajo de las actoras fueron registrados por el empleador, como Vendedoras B del CCT 130/75.

Por ello, al constar en el presente juicio la registración de los contratos de trabajo, la sanción prevista en el art. 8 de la Ley 24.013 deviene en improcedente, por lo que corresponde rechazar el reclamo realizado por las actoras. Así lo declaro.

- **Sanción Art. 9 Ley 24.013:** al respecto, el art. 9 de la Ley 24.013 establece concretamente lo siguiente: “El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.”.

De la primera cuestión surge que la Sra. Royano no logró demostrar que el demandado incurrió en posdatación de su contrato de trabajo. En otras palabras, la Sra. Royano no logró comprobar en el presente juicio que su fecha de ingreso fue anterior a la de la registración de su contrato de trabajo.

Por ello, corresponde rechazar el reclamo de esta sanción realizado por la Sra. Royano. Así lo declaro.

- **Art. 132 bis LCT:** El art. 132 bis de la LCT establece que: “Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acreditare de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal”.

En el caso concreto de las actoras, las mismas no lograron demostrar que la fecha de ingreso reconocida por el accionado fuera posterior a la real.

Cabe destacar que, en caso de existir períodos de trabajo sin registración siquiera parcial, la hipótesis en que la sanción en cuestión podría tener favorable acogida consiste en que el trabajador alegue y pruebe que se le extendían constancias (recibos de sueldo) de aportes que, en realidad, eran retenidos.

Aclarado lo anterior, considero que del plexo probatorio no surge prueba alguna de que se le hayan extendido constancias de aportes a las actoras, los cuales en realidad fueron retenidos.

Por lo expuesto, este rubro deviene improcedente para las actoras. Así lo declaro.

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

menor. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”

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

En la causa traída a estudio, la Sra. Royano, intimó a la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones en la misma misiva por la cual se da por despedida indirectamente (TCL CD871027374 de fecha 28/10/2019). Por su parte, la Sra. Orqueda, también intimó a la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones en la misma misiva por la cual se da por despedida indirectamente (TCL CD868013300 de fecha 12/11/2019)

En consecuencia, al no encontrarse cumplidos los requisitos previstos en la normativa antes mencionada, el rubro reclamado deviene improcedente para las actoras. Así lo declaro.

- **Indemnización agravada por embarazo:** bajo este punto, en primer lugar, cabe destacar que no resulta controvertido el hecho de que la Sra. Orqueda ha dado a luz a su hijo el día 01/08/2019, conforme surge del acta de nacimiento obrante a pág. 58.

En segundo lugar, el art. 178 de la LCT establece lo siguiente: “Despido por causa del embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley”.

De esta manera, surge que es requisito para que opere la presunción del art. 178 de la LCT que la trabajadora haya comunicado fehacientemente el embarazo o el nacimiento. Así las cosas, de pág. 61 surge que la Sra. Orqueda cumplió en fecha 29/10/2019 con la obligación que hace mención el art. 178 LCT.

Asimismo, de la postura de la actora en el escrito de demanda, y por aplicación del apercibimiento del art. 58 CPL, se presume como cierto que la actora comunicó al empleador el nacimiento de su hijo. Al respecto, la Sra. Orqueda manifestó que: “(...) la actora notificó fehacientemente su estado de embarazo en virtud de que se le otorgó por parte de su empleador la licencia especial por embarazo, y también el empleador fue notificado del nacimiento ya que mi mandante días anteriores se presentó ante el establecimiento comercial NOLITA a los fines de que tanto su empleador y sus compañeros de trabajo conozcan a su hijo, situación que es fácilmente acreditable mediante el relato de testigos”.

Sobre la procedencia del agravante por despido por maternidad previsto en el art. 178 LCT en el caso de despido indirecto, cabe destacar lo establecido por la Excma. Cámara del Trabajo al respecto: “Conforme el intercambio epistolar entre las partes, la actora intimó la demandada, mediante TCL del 29/08/2017 (fs.12), a que regularice su situación laboral, notificando que se encontraba en estado de embarazo, con posible fecha de parto el 15/01/2018. La demandada, via carta documento de fecha 01/09/2017 (fs.14), negó el reclamo obrero de la trabajadora y tomo razón del estado de gravidez denunciado por aquella. En fecha 13/09/2017 (TCL, fs.17) la actora hace efectivo el apercibimiento invocado en su intimación y se considera injuriada y despedida, reclamando el pago de la indemnización agravada del art. 178 LCT. Quedó demostrado que la trabajadora tomó la decisión de darse por despedida ante la negativa de la principal a reconocerle su real jornada de trabajo y tareas, por lo que la responsabilidad de la extinción es imputable a la empleadora. A la luz de esta perspectiva, resulta operativa la presunción emanada del art. 178 LCT, el cual supone iuris tantum que el despido de la trabajadora obedece a la causa de embarazo o maternidad cuando se dispone dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto. En efecto, el despido indirecto se produjo dentro del lapso temporal que abarca la norma, circunstancia no objetada por las partes, por lo que correspondía a la demandada desvirtuar aquella presunción mediante la acreditación de una causa de despido distinta de su propio incumplimiento registral y no imputable al estado de embarazo, carga probatoria que no se verifica en el caso de autos (CSJT, sent. 1623 del 22/12/2016, “Abeldaño Myriam del Valle vs. Fidia SA s/ despido”)” (Cámara del Trabajo, Sala 3, “Gómez Marcela Roxana C. Rodríguez Claudia Beatriz de Fátima s/ cobro de pesos”, sentencia N° 86 del 10/05/2023)

Por lo expuesto, por cumplir con los requisitos establecidos en el art. 178 LCT, y por compartir el criterio jurisprudencial antes mencionado, considero procedente el reclamo de agravante por despido por maternidad previsto en el art. 178 LCT a favor de la Sra. Orqueda.

- **Diferencia SAC 1er semestre 2019:** Al respecto, la Sra. Royano manifestó que percibió por este rubro el monto de $6.957,21, cuando en realidad debió percibir la suma de $13.914,42.

En el punto 5 de la primera cuestión, por no existir prueba en contrario y por aplicación de lo previsto en el art. 58 CPL, dejé establecido que debe estarse a la suma indicada por las actoras en el escrito de demanda; y que en cuanto a la remuneración que debieron percibir, la misma se determinará en la planilla que forma parte de esta sentencia tomándose en consideración lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad, conforme lo establecido en el CCT N° 130/75 Categoría de “Vendedora B” para jornada completa, con el adicional de Cajera.

Por ello, corresponde tener por cierto que la Sra. Royano percibió la suma de $6.957,21 en concepto de SAC 1er semestre 2019, monto que resulta inferior al que debió percibir, conforme detallaré a continuación en planilla.

En consecuencia, este rubro deviene en procedente para la actora Royano. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

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

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y

apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento de que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto “La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material. (sentencia n° 937 del 23/09/2014).”

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

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

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

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

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (04/11/2019 a 30/09/2023), según consulta realizada en la página mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 221,20% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 310,18%.

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

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad

socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA. Así lo declaro.

Sobre ello, dejó establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 30/09/2023, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro.

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados de Sra. Royano:

Fecha de Ingreso: 07/12/2015

Fecha de Egreso: 28/10/2019

Antigüedad: 4 3 años, 10 meses y 21 días

Categoría: Vendedor B - CCT 130/75

Jornada completa

Cálculo de la remuneración

Sueldo básico $ 32.690,69

Antigüedad $ 980,72

Presentismo $ 2.805,95

Decreto 665/19 $ 1.000,00

Remuneración $ 37.477,36

Adicional Cajera (trimestral) $3.895,94

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 37.477,36 / 30 x 28) + $ 3.895,94 $ 38.874,81

2- Vacaciones proporcionales

($ 37.477,36 / 25 x 14/360*298) 12 $ 1.499,09 $ 17.989,13

3- SAC proporcional

($ 37.477,36 + $ 3.895,94/3 / 360 x 118) $ 12.709,91

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

($ 37.477,36 x 4) $ 149.909,45

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 37.477,36 x 1) $ 37.477,36

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 37.477,36 / 12) $ 3.123,11

7- Integración mes de despido

($ 37.477,36 / 30 x 2) $ 2.498,49

8- Incidencia de SAC s/ind. Integración mes de despido

($ 2.498,49 / 12) $ 208,21

Total Rubro 1 a 8 en $ $ 262.790,48

Intereses Tasa Pasiva a partir del 04/11/2019 al 19/10/2023 329,47% $ 865.822,80

Total Rubros 1 a 8 actualizado $ 1.128.613,28

9- Diferencias SAC 1° sem. 2019

05 y 06/2019:

Sueldo básico $ 28.605,13

No remunerativo $ 1.287,23

Antigüedad $ 858,15

Presentismo $ 2.562,54

Remuneración $ 33.313,06

Período Debió Percibir Percibió Diferencia Tasa Pasiva

a partir del 4°

día hábil del

mes siguiente Intereses

1° SAC 2019 $ 16.656,53 $ 6.957,21 $ 9.699,32 392,48% $ 38.067,88

Total Rubro 9 actualizado $ 47.767,20

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 8 actualizado $ 1.128.613,28

Total Rubro 9 actualizado $ 47.767,20

Condena Royano Total $ 1.176.380,49

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados de Sra. Orqueda:

Fecha de Ingreso: 30/08/2010

Fecha de Egreso: 12/11/2019

Antigüedad: 9 9 años, 2 meses y 12 días

Categoría: Vendedor B - CCT 130/75

Jornada completa

Cálculo de la remuneración

Sueldo básico $ 33.977,92

Antigüedad $ 3.058,01

Presentismo $ 3.086,33

Decreto 665/19 $ 4.885,58 $ 1.000,00

Remuneración $ 41.122,26

Adicional Cajera (trimestral) $4.049,35

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 41.122,26 / 30 x 12) + $ 4.049,35 $ 20.498,25

2- Vacaciones proporcionales

($ 41.122,26 / 25 x 21/360*312) 18 $ 1.644,89 $ 29.608,03

3- SAC proporcional

($ 41.122,26 + $ 4.049,35/3 / 360 x 132) $ 15.573,08

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

($ 41.122,26 x 9) $ 370.100,34

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 41.122,26 x 2) $ 82.244,52

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 82.244,52 / 12) $ 6.853,71

7- Integración mes de despido

($ 41.122,26 / 30 x 18) $ 24.673,36

8- Incidencia de SAC s/ind. Integración mes de despido

($ 24.673,36 / 12) $ 2.056,11

9 - Indemnización por embarazo

($ 41.122,26 x 12) $ 509.664,53

Total Rubro 1 a 8 en $ $ 1.061.271,94

Intereses Tasa Pasiva a partir del 18/11/2019 al 19/10/2023 323,73% $ 3.435.622,88

Total Rubros 1 a 8 actualizado $ 4.496.894,81

Condena Orqueda Total $ 4.496.894,81

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta el rechazo de las multas previstas en los arts. 8 y 9 de la Ley 24.013, Art. 132 Bis LCT y Art. 80 LCT, el resultado arribado, el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal y los rubros que cualitativa y cuantitativamente prosperan, considero pertinente imponerlas de la siguiente manera: al demandado el 100% de las propias con más el 80% de las generadas por la parte actora y a estas últimas el 20% de las propias (art. 105 CPCC -actual art. 61,Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022-, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Santillán de Bravo vs ATANOR”, Sent. 37/2019). Así lo declaro.

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

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

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta la suma de $5.673.275,30 ($1.176.380,49 -Royano- y

$4.496.894,81 -Orqueda-).

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

1. Al letrado Oscar Alfredo Oliva, por su actuación en el carácter de apoderado de las actoras, durante dos etapas del proceso principal, la suma de pesos ochocientos setenta y nueve mil trescientos cincuenta y siete con 67/100 ($879.357,67) -base x 55% x 15%-.

2. Al letrado Hugo Antonio Juárez, por su actuación en el carácter de apoderado de las actoras, durante una etapa del proceso principal, la suma de pesos cuatrocientos treinta y nueve mil seiscientos setenta y ocho con 84/100 ($439.678,84) -base x 55% x 15%-.

Por lo expuesto,

RESUELVO

1.- ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA incoada por **Noelia Elizabeth Royano**, DNI 34.127.623, en contra de **Daniel Marcelo Duque**, DNI N° 27.400.935, por la suma total de $1.176.380,49 (pesos un millón ciento setenta y seis mil trescientos ochenta con 49/100) en concepto de salario proporcional, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido y diferencia SAC 1er semestre 2019, con sus respectivos intereses, suma que deberá ser depositada en el plazo de 10 días de ejecutoriada bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 147 y concordantes del C. P. L., en una cuenta abierta en el Banco Macro -sucursal Tribunales- a nombre de la actora y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaría.

2.- ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA incoada por **Patricia de las Mercedes Orqueda**, DNI N° 33.815.260, en contra de **Daniel Marcelo Duque**, DNI N° 27.400.935, por la suma total de $4.496.894,81 (pesos cuatro millones cuatrocientos noventa y seis mil ochocientos noventa y cuatro con 81/100) en concepto de salario proporcional, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido e indemnización por embarazo (Art. 178 LCT), con sus respectivos intereses, suma que deberá ser depositada en el plazo de 10 días de ejecutoriada bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 147 y concordantes del C. P. L., en una cuenta abierta en el Banco Macro -sucursal Tribunales- a nombre de la actora y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaría.

3.- ABSOLVER al demandado **Daniel Marcelo Duque** del pago de los rubros Arts. 8 y 9 Ley 24.013, Art. 132 Bis LCT, Art. 80 LCT y SAC s/ vacaciones reclamados por la actora **Noelia Elizabeth Royano** , por lo considerado.

4.- ABSOLVER al demandado **Daniel Marcelo Duque** del pago de los rubros Art. 8 Ley 24.013, Art. 132 Bis LCT, Art. 80 LCT y SAC s/ vacaciones reclamados por la actora **Patricia de las Mercedes Orqueda**, por lo considerado.

5.- COSTAS, conforme lo considerado.

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

1. Al letrado Oscar Alfredo Oliva, por su actuación en el carácter de apoderado de las actoras, durante dos etapas del proceso principal, la suma de pesos ochocientos setenta y nueve mil trescientos cincuenta y siete con 67/100 ($879.357,67).

2. Al letrado Hugo Antonio Juárez, por su actuación en el carácter de apoderado de las actoras, durante una etapa del proceso principal, la suma de cuatrocientos treinta y nueve mil seiscientos setenta y ocho con 84/100 ($439.678,84).

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

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

9.- Procédase por Secretaría Actuaria a exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JPF

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 24/10/2023

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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