Expediente: **1895/21**
Carátula: **OLMOS SALGADO ARANTXA ESTEFANIA C/ TENSOLITE S.A. S/ DESPIDO**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO XII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **17/04/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20202189866 - TENSOLITE S.A., -DEMANDADO
20165419848 - SARMIENTO, DANTE ALDO-POR DERECHO PROPIO
27202852748 - MACHADO, MARCELA ALEJANDRA-PERITO INFORMATICO
20235185084 - ORTIZ, FABIAN GUSTAVO-PERITO CONTADOR
23224149239 - ROBLES, PEDRO PABLO DAVID-PERITO CALIGRAFO
90000000000 - TERRAZA, SILVINA MARIA-PERITO CONSULTOR
20202189866 - LOPEZ DE ZAVALÍA, JAVIER ESTEBAN-POR DERECHO PROPIO
20102208138 - OLMOS SALGADO, ARANTXA ESTEFANIA-ACTOR
20102208138 - TEJERIZO, ANTONIO SEVERO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - BARRERA, MIGUEL-PERITO CONSULTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO XII

ACTUACIONES N°: 1895/21

H103124908493

JUICIO: "OLMOS SALGADO ARANTXA ESTEFANIA c/ TENSOLITE S.A. s/ DESPIDO" - EXPTE. N° 1895/21..

San Miguel de Tucumán, 16 de abril de 2023.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XII nominación de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 22/12/2021, los letrados Antonio Severo Tejerizo y Dante Aldo Sarmiento, se apersonaron conjuntamente en representación de Arantxa Estefanía Olmos Salgado (DNI N° 34287841) con domicilio en Av. Siria 1374, San Miguel de Tucumán, y demás condiciones personales que constan en el poder ad litem.

En tal carácter, promovieron demanda contra la firma Tensolite S.A. con domicilio en ruta 9, km 1298, Los Pocitos, Tucumán, a fin de que sea condenada, como pretensión principal, a la reincorporación a su empleo bajo relación de dependencia en las mismas condiciones, tareas y jornadas de trabajo en que se vino desempeñando la actora hasta el despido discriminatorio, con más el pago de salarios caídos, y el pago de aportes y contribuciones de su Obra Social OSDE -plan 210-; subsidiariamente, y para el supuesto que no se hiciere lugar al reclamo principal, solicitaron se la condene al pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, indemnización art. 2 de la ley 25.323, DNU 34/19, indemnización por despido discriminatorio, daño moral y psicológico,

multa art. 80 LCT, pago de las contribuciones omitidas del Seguro de Retiro La Estrella, y entrega de la Certificación de servicios, certificado de trabajo y constancia de haber ingresado los aportes y contribuciones de la seguridad social, por la suma de $4.177.415,00.

En cumplimiento con lo normado por el artículo 55 del CPL, informaron que su mandante ingresó a prestar servicios para su antecesora Anguard SRL, empresa que presta servicios para terceros -en este caso para Tensolite SA- el día 23/05/2012, y que el día 30/06/2013, por un acuerdo entre ambas empresas y su mandante, le fue indicado que remita un telegrama de renuncia para pasar, desde el día siguiente, a prestar servicios de manera directa y bajo relación de dependencia de la demandada. Esgrimieron que fue despedida arbitraria y discriminatoriamente el día 07/05/2021; en lo que hace a la categoría, indicaron que inicialmente fue encuadrada como Administrativa del CCT 130/75 y que luego, en razón de su eficiencia y compromiso con la empresa, fue promovida a la categoría denominada internamente como “Supervisora”; entre sus tareas, destacó brindar información a proveedores, preparación de presupuestos, manejo de cuenta de los clientes, orientación e instrucciones a los empleados respecto de tareas de marketing, política de precios, etc; manifestaron que la última remuneración fue de $71.011,39 y una suma no remunerativa de $5.000; refirieron que su jornada de trabajo era de lunes a viernes de 8 a 17 h.

Al referirse al distracto, indicaron que el día 19/11/2019 nació prematuramente el hijo de la actora -Valentino Ochoa Olmos- con solo 26 semanas de gestación y graves problemas de salud: secuelas internas a nivel neurológico que le provocaron una parálisis cerebral espástica, síndrome de west, hidrocefalia con posterior colocación de válvula de líquido cefalorraquídeo con derivación ventricular peritoneal, retinopatía del prematuro y retraso madurativo, síndrome convulsivo y otras epilepsia y síndromes epilépticos. A su vez, mencionaron problemas respiratorios como displasia bronco pulmonar, oxígeno dependiente las 24 h.

Ante ello, informaron que le fue extendido un certificado de discapacidad en los términos de la ley 22.431, el que, junto con toda la certificación que acreditaba el estado de salud del hijo, fue presentado ante la accionada, por lo que ésta conocía perfectamente la gravísima situación que debía afrontar la actora como madre.

Tras hacer alusión a los DNU dictados durante el período del ASPO referidos a las personas exceptuadas de prestar servicios de modo presencial -DNU 207/2020 y 235/2021- concluyeron que hasta el día 30/04/2021, la actora se encontraba exceptuada tanto del deber de asistencia al lugar del trabajo como de prestar servicios en razón de que resultaba indispensable para el cuidado de su hijo Valentino.

No obstante ello, expresaron que la actora continuó realizando tareas habituales de manera remota desde su hogar, con conocimiento y consentimiento de la empresa.

Comunicaron que la empresa le propuso una desvinculación -mediante su renuncia- a cambio del pago de una suma de dinero equivalente a las indemnizaciones que le corresponderían percibir por un despido sin causa, con más el mantenimiento por un año del pago de la obra social OSDE -plan 210-.

Informaron que su mandante nunca quiso extinguir el contrato; y que la Sra Gabriela Ovejero, jefa de Recursos Humanos, le envió un mensaje de whatsapp el día 27/04/2021 con un detalle de las sumas de dinero ofrecidas en la que le descontaban $414.000 para el pago anticipado de OSDE, que la empresa había ofrecido asumir a su costa.

Manifestaron que, con absoluta malicia, la demandada intimó a la actora mediante carta documento de fecha 29/04/2021: “Por motivos de ausentarse sin aviso desde el día 01/04/2021 intimamos

reanude tareas en el término de 48 hs. caso contrario se considerará abandono de trabajo y despido bajo exclusiva responsabilidad".

Indicaron que la situación de ver cortados intempestivamente los servicios de la obra social, le provocaron a la actora un trastorno de ansiedad, angustia y pánico, por lo que en la guardia del Sanatorio Rivadavia le prescribieron tratamiento farmacológico y reposo laboral por 10 días.

Esgrimieron que la actora respondió mediante telegrama de fecha 03/05/2021, en el que rechazó la carta documento recepcionada por improcedente, falso y malicioso: "[...] jamás interrumpir mis tareas a pesar de la enfermedad de mi hijo. Encontrándome en mi domicilio realicé las tareas habituales [...] ante su pleno conocimiento de su estado de salud de mi hijo Valentino Ochoa Olmos [...]". Tras indicar los diagnósticos de su hijo, expresó: "[...] encontrándome haciendo uso de las prestaciones de mi obra social (OSDE) de cobertura para el tratamiento de mi hijo, uds. intempestivamente interrumpieron el pago de las mismas infundadamente, intimo plazo de 30 días y bajo apercibimiento del art. 132 bis LCT a regularizar la misma [...]". A su vez, ratificó el certificado médico, el que adujo se le entregó a la demandada el día 30/04/2021, en el que se le diagnosticaba ansiedad, angustia y pánico a la actora, y reposo laboral por 10 días.

Manifestaron que, mediante carta documento de fecha 05/05/2021, recepcionada el día 07/05/2021, la accionada procedió a despedirla: "No habiendose presentado a trabajar conforme intimación [...] y considerando todos los llamados realizados el mes de Abril, para consultar por las inasistencias desde el 01/04/2021, sin tener hasta la fecha novedades ni justificación de su parte en el lugar de trabajo, comunicamos que se considera su conducta abandono de trabajo, por lo tanto al despedimos con justa causa por abandono de trabajo (art 244 LCT) [...]".

Enfatizaron que, de manera extemporánea, la demandada respondió el telegrama de fecha 03/05/2021, el día 06/05/2021. En dicha epístola, la accionada rechazó en todos sus términos la epístola enviada por la actora; negó que no haya interrumpido sus servicios, los que, adujo, no presta ni presencial ni remoto desde el 01/04/2021. "[...] en febrero no asistió a trabajar aunque prestó una escasa colaboración remota. En marzo continuó sin asistir a su lugar de trabajo, prestando alguna asistencia ocasional remota, mes en que manifestó públicamente su deseo de renunciar o acordar su desvinculación, a punto tal que se le organizó una fiesta de despedida. En abril de 2021 ud. no se presentó a trabajar y tampoco prestó asistencia de ninguna especie, mientras esperábamos que ud. concretara su renuncia o acuerdo de desvinculación [...] ignoramos los problemas de salud que ud alega tiene su hijo [...] negamos por no constarnos, sin perjuicio de que ello no la habilita a negar su fuerza de trabajo [...]".

Argumentaron sobre la inexistencia de abandono de trabajo; sostuvieron que jamás pudo configurarse el abandono ni ausencias injustificadas, ya que la actora se encontraba exceptuada de prestar servicios en forma presencial; que la accionada reconoció que estaba acordada la prestación bajo la modalidad remota y que así lo hizo durante los meses de febrero y marzo; y que la actora, con la anuencia de la demandada, continuó prestando servicios con modalidad remota durante abril 2021, mediante comunicaciones telefónicas y videollamadas con compañeros de trabajo; que el esposo de la actora comunicó mediante whatsapp a la jefa de recursos humanos que aquella se encontraba enferma y se le había prescripto 10 días de reposo laboral, a la vez que entregó en portería de la empresa el certificado correspondiente; y refirieron que es falso que la actora se hubiera comprometido a renunciar, y que, lo que hubo, fue un ofrecimiento de parte de la accionada que la actora rechazó.

Asimismo, alegaron sobre el despido discriminatorio, el que, adujeron, resulta palmario en el caso, donde la accionada no quiere tener una empleada con un hijo pequeño discapacitado. A la vez,

refirieron a los tratados internacionales que tratan sobre la materia en cuestión, y citaron antecedentes jurisprudenciales en apoyo de sus posturas. Puntualizaron que, al no existir la causal invocada en el despido, y teniendo en cuenta la especial situación que atravesaba la actora, el despido debe presumirse que fue discriminatorio, el que, como tal, es nulo de nulidad absoluta, debiendo reparar integralmente el perjuicio y reponerse las cosas al estado anterior al acto lesivo.

Argumentaron sobre la prohibición de despido dispuesta por DNU 39/2021, prorrogada por DNU 226/21 y 413/21, para referir al pedido de reinstalación de la actora.

A más del reclamo de salarios caídos, brindaron las razones por las cuales reclaman indemnización por daño moral y psicológico.

A su vez, expusieron respecto de los rubros reclamados subsidiariamente.

Solicitaron aplicación de tasa activa del BNA. Practicaron planilla de los rubros reclamados subsidiariamente para el caso de que no se hiciere lugar a la reinstalación de la actora. Adjuntaron prueba documental, y solicitaron se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas.

Mediante presentación de fecha 29/03/2022, se presentó el letrado Javier Esteban López de Zavalía en el carácter de apoderado de Tensolite SA, lo que acreditó con Poder General para Juicios que adjuntó. En tal carácter, contestó demanda, y solicitó su rechazo con expresa imposición de costas.

Realizó una negativa general y particular de los hechos invocados por la actora; reconoció la fecha de nacimiento del hijo de la actora, pero manifestó no constar a su mandante los problemas de salud de aquel por no haber sido presentado certificado alguno. Refirió que únicamente le fue comunicado el adelanto del parto y el inicio de licencia por maternidad antes de las fechas previamente informadas.

Tras indicar que es falso que la actora se encontraba exceptuada de concurrir a prestar servicios hasta el 30/04/2021 en virtud de la normativa indicada en la demanda, sostuvo que una vez que se vencieron sus licencias, la actora se reincorporó plenamente de manera presencial el día 01/06/2020.

Negó que su representada se comportara con malicia cuando intimó a la actora a presentarse en su lugar de trabajo, ya que era lo que correspondía, pues la actora –si bien había anticipado su deseo de renunciar o desvincularse a cambio de las prestaciones de OSDE- nunca suscribió el convenio o remitió el telegrama de renuncia, y por lo tanto, continuaba su obligación de prestación de servicios.

Esbozó que cuando la actora fue intimada a reanudar tareas, pretendió justificar su abandono con una inventada licencia médica por enfermedad, la cual, manifestó, nunca justificó ante su mandante.

Resaltó que mediante CD de fecha 12/05/2021 se confirma que la supuesta licencia por enfermedad invocada por la actora era un simple ardid para negarse a reanudar tareas, ya que aún vencido el período de supuesta licencia por enfermedad, la actora no se presentó a trabajar a Tensolite S.A., motivo por el cual su mandante ratificó el despido con justa causa por abandono de trabajo.

Negó que haya sido a causa de su cliente que la actora se quedara sin trabajo y sin obra social, sino que fue la actitud remisa de la actora, negándose a trabajar -remota o presencialmente- la que desencadenó la pérdida del trabajo. Indicó que su mandante ya le había asegurado a la actora un año de cobertura de obra social, y tuvo muchísimas consideraciones para con la actora, las que no eran obligación legal, demostrando por lo tanto, que nunca hubo ánimo de perjudicarla, sino más bien de ayudarla.

En lo que hace a la multa del artículo 80 LCT, sostuvo que la actora nunca se presentó a retirar los certificados que se pusieron a su disposición en el domicilio laboral.

Efectuó una negativa en particular de la documentación adjuntada por la actora, a la vez que reconoció autenticidad a las epístolas acompañadas en la demanda -las remitidas por la actora a su mandante y viceversa-. A su vez, reconoció autenticidad a los recibos de haberes.

Al brindar su versión de los hechos, resaltó que la actora ingresó como empleada de Tensolite SA el día 01/07/2013, como administrativa, bajo el CCT 130/75; señaló que en Junio 2019, la empresa la ascendió a jefa de Marketing, con un aumento salarial, quedando fuera de convenio, momento a partir del cual, ya no correspondía seguir aportando al Seguro Privado de Retiro Colectivo La Estrella.

Indicó que la actora inició su licencia por maternidad el día 19/11/2019 cuando nació su hijo, pero que, si bien Tensolite conocía que había problemas de salud, nunca le fue informado cuáles fueron ellos.

Expresó que desde el 18/11/2019 la Sra. Olmos Salgado no cobro haberes por parte de Tensolite S.A., y al no tener el pago disponible desde ANSES por el cambio de fecha del parto, solicitó la asistencia a Tensolite de fondos en carácter de anticipo de sueldos para que se descontaran a su reintegro de la licencia en el mes de febrero 2020. Enfatizó en que Tensolite S.A., autorizó los anticipos solicitados por Olmos Salgado, buscando su bienestar, sin que hubieran intenciones de perjudicar o abandonar a la actora y su grupo familiar.

Comunicó que en Febrero la Sra Olmos Salgado debía reintegrarse de su licencia, pero debido a la situación del bebé solicitó licencia por excedencia, a lo cual Tensolite accedió y le cedió la posibilidad de elegir cuándo regresar a trabajar priorizando sus deberes maternales y el bienestar de su familia. Incluso durante el plazo de excedencia, arguyó que Tensolite absorbió el costo de la totalidad del plan de la Obra social para todo el grupo familiar sin que la actora debiera abonar suma alguna por este concepto, de manera que el tratamiento médico de su hijo no se vea disminuido en calidad de prestaciones.

Informó que en el mes de mayo de 2020 la actora se reincoporó pero que, a raiz de emergencias familiares, tuvo que retirarse de sus jornadas laborales, sin que Tensolite limitara esas salidas. Destacó que incluso estuvo varios días con su hijo enfermo, pero no se liquidó la licencia por familiar enfermo a cargo para evitar el descuento de días de ausencia. Refirió que la situación de ausencias y retornos intermitentes se dio varias veces, afectando obviamente el rendimiento del área a su cargo, pero desde Tensolite S.A. jamás se negaron permisos, incluso estuvo varias veces ausente, en donde, en principio, debía realizar modalidad home office, pero muchas veces solo respondía llamados telefónicos o mensajes, ya que no había continuidad en sus conexiones por las necesidades propias de su hijo.

Resaltó que en junio de 2020, la actora se reincorporó plenamente a sus actividades presenciales; en Febrero del 2021 tuvo una ausencia prolongada hasta marzo, por la cual informó que su hijo tuvo que ser internado nuevamente. Desde Tensolite S.A. continuaron con la misma política de no liquidar ausencia para evitarle los descuentos; a fines de marzo, indica que la actora solicitó reunión con el Sr. Rodolfo Di Bacco hijo, y que allí planteó su voluntad de renunciar por motivos personales y porque necesitaba concentrarse en el bienestar de su hijo. Sostiene que acordaron una desvinculación mediante telegrama, y que la actora solicitó la cobertura de la obra social por un tiempo adicional. Informó que desde Tensolite S.A. le propusieron abonar un equivalente al monto que le correspondiera en caso de desvinculación como gratificación especial, y, sobre esos montos, descontar el valor correspondiente a 12 meses anticipados y pagados a OSDE por todo su grupo

familiar.

A partir de entonces, manifiesta que la actora ya no concurre a trabajar ni tampoco presta servicios en forma remota, y que, como muestra de reconocimiento a mediados de Abril, se organizó en el sector en el cual trabajaba un pequeño homenaje en el que participaron los dueños de Tensolite S.A.

Expresó que Tensolite S.A. cumplió su parte de lo acordado, y se pagó un año anticipado de OSDE para el grupo familiar de la actora, pero ésta, por el contrario, no cumplió lo acordado, y no remitió el telegrama de renuncia, por lo cual, formalmente, la actora continuaba siendo empleada de Tensolite S.A. pero no se presentaba a trabajar ni cumplía tampoco ninguna clase de colaboración remota. Resaltó que ello fue lo que motivó que se la intimara a reincorporarse al trabajo mediante CD de fecha 29/04/2021, y que el día 05/05/2021 se envía carta documento, dando por concluida la relación laboral.

Indicó que el día 05/05/2021, luego del envío de la anterior misiva, su mandante recibió un telegrama de la Sra. Olmos con falsas denuncias, como ser el corte intempestivo de la Obra social. Expresó que su mandante respondió por CD del día siguiente, rechazando sus reclamos y afirmaciones, así como la supuesta existencia de una licencia médica. Finalmente, esgrimió que el día 12/05/2021 se ratificó el despido con causa, resaltando que, a pesar de haber vencido la supuesta licencia médica, la actora no se presentó a trabajar conforme sus previas intimaciones, evidenciando por tanto la falta de voluntad de trabajar de la actora.

Reflexionó que en un principio la actora tuvo la sincera intención de concluir su relación laboral en buenos términos, pero luego, al parecer, se arrepintió, sin siquiera informar ello o retornar al trabajo, incurriendo, así, en abandono de trabajo.

Acompañó prueba documental. Dió cumplimiento con el artículo 61 del CPL, y solicitó se rechace la demanda con costas a la actora.

Por decreto de fecha 02/02/2023, se ordenó abrir la causa a prueba por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, esta tuvo lugar el 23/03/2023, de manera remota, por medio de la plataforma digital Zoom. Comparecieron los letrados de ambas partes y manifestaron la imposibilidad de conciliar, por lo que se tuvo por intentado el acto y fracasada la conciliación.

Del informe de actuario de fecha 24/10/2023 se desprende que las partes ofrecieron y produjeron las siguientes pruebas: La parte actora ofreció: 1) instrumental: producida; 2) informativa: producida; 3) informativa: producida; 4) informativa: parcialmente producida; 5) exhibición de documentación: producida; 6) pericial informática: producida; 7) testimonial: producida. La demandada ofreció: 1) constancia de autos: producida; 2) reconocimiento: producida; 3) confesional: producida; 4) testimonial: producida; 5) pericial caligráfica: producida; 6) pericial informática: desistida; 7) pericial contable: producida; 8) informativa: producida; 9) informativa: sin producir; 10) informativa: producida; 11) informativa: producida; 12) informativa: producida; 13) informativa: producida; 14) informativa: producida.

El día 03/11/2023 se tuvo por presentados, en término, los alegatos de las partes, y se ordenó el pase de los presentes autos a despacho para resolver, la que, notificada a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

Conforme los términos en los que ha quedado trabada la Litis, constituyen hechos admitidos por las partes, expresa o tácitamente, y por ende, exentos de prueba, los siguientes:

a) Existencia de la relación laboral entre la Sra Arantxa Estefanía Olmos Salgado y Tensolite S.A.;

b) categoría encuadrada inicialmente la actora: Administrativo “A” del CCT 130/75.

c) Tareas cumplidas por la actora;

d) Remuneración;

d) Jornada de trabajo de la actora: lunes a viernes de 8 a 17 h.

e) Extinción del vínculo mediante despido directo dispuesto por la demandada, no así su fecha y justificación.

Respecto de la documentación adjuntada por la actora, el art. 88 CPL establece una carga para la demandada, consistente en reconocer o desconocer la documental que se le atribuye.

De la contestación de demanda se advierte que la demandada reconoció el intercambio epistolar acompañado por la actora, y la autenticidad de los recibos de haberes. A su vez, efectuó una negativa de la carta documento remitida por la actora a Anguard SRL; la nota de Anguard SRL; la constancia de Anses adjuntada, la nota de fecha 19/07/2013 atribuida al CPN Rodolfo Di Bacco; y las capturas de chats de WhatsApp y el certificado médico allí fotografiado.

La parte actora ha ofrecido prueba informativa al Correo Argentino el que, en fecha 03/07/2023, informó que los telegramas adjuntados presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos, y se expidió sobre las fechas de imposición y entrega. Si bien respecto del telegrama del año 2013, refirió que no resulta factible proceder a cumplir con su autenticidad en razón de que la documentación de ese período se encuentra destruida por vencimiento del plazo reglamentario de guarda, informó que a partir de los sellos, formularios e indicaciones de servicio, el telegrama puede considerarse auténtico. En razón de ello, y al no haber brindado el demandado razones para respaldar la negativa efectuada, considero que dicho telegrama es auténtico.

Respecto de las capturas de chat de WhatsApp, la actora ha ofrecido prueba pericial informática. De las constancias del CPA N° 6, surge que en fecha 15/06/2023 la perito Marcela Alejandra Machado presentó su informe pericial en el que concluyó que todos los mensajes intercambiados a través de la Aplicación WhatsApp que se informan, son coincidentes con las comunicaciones adjuntas en autos, son auténticos y no muestran signos de adulteración. Únicamente la perito se pronunció respecto del intercambio de mensajes habidos entre las líneas 3815848724 y 3815193477 (de titularidad de la actora y de Gabriela Ovejero -respectivamente- según informe de la empresa Claro en el CPA N° 3). De este modo, al no haber sido objeto de peritaje la captura de pantalla que contiene la referencia a un certificado médico, ésta no habrá de ser tenida en cuenta para la solución del caso. Incluso más, en relación al certificado médico, se advierte que, tratándose de un instrumento privado emanado de tercero que no es parte del juicio, el CPCCT -Ley 9531- en su artículo 345, prevé que estos deberán ser reconocidos en la forma que se determina para la prueba testimonial, sin que se advierta que dicha prueba hubiera sido producida.

En relación a la nota de Anguard SRL, en el CPA N° 3 la actora ha desplegado actividad probatoria tendiente a acreditar la autenticidad de aquella. Así, en oportunidad de contestar el pedido de informes, Anguard SRL informó: “La notificación dirigida a la Sra. Arantxa Estefanía Olmos Salgado,

en fecha 17/09/2012, se encuentra suscripta por Carlos Luis Tolosa –fallecido- quien ejercía la gerencia de la empresa en ese momento, concordando con copia obrante en nuestros registros".

A partir de lo expuesto, la constancia de Anses, y la nota de fecha 19/07/2013 atribuida al CPN Rodolfo Di Bacco, al no haber desplegado actividad probatoria tendiente a acreditar la autenticidad de éstas, no habrán de ser tenidas en cuenta para la resolución del caso.

A su vez, de la documentación adjuntada por la parte demandada, surge que ésta acompañó documentos atribuibles a la actora.

Conforme lo normado por el artículo 88 del CPL citado, la oportunidad procesal para que la parte actora reconozca o desconozca los documentos que se le atribuyen es en la audiencia prevista en el art. 71 de igual digesto, y, en caso de no comparecer personalmente, dentro de los tres días de ser intimado a tales fines.

Ante la incomparecencia de la parte actora a la audiencia mencionada en el párrafo precedente, la accionante fue citada, en el CPD N° 2, a reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen y la emisión y recepción de los telegramas y cartas documento, bajo apercibimiento de tenérselos por reconocidos en caso de incomparendo injustificado. De las constancias del cuaderno de prueba en cuestión surge la comparecencia de la Sra Olmos Salgado, quien al serle exhibida la documentación acompañada por la demandada, reconoció la totalidad de aquella, con la salvedad del contenido de la carta documento de fecha 11.06.2021 enviada por la firma demandada; desconoció asimismo el contenido del archivo adjunto de fecha 29.03.2022 (que figuran antes de los recibos de haberes acompañados en dicho archivo) por no contener referencia alguna, no reconoce contenido de recibo de haberes de Mayo 2021, no reconoce como propia la firma inserta en el recibo de haberes N° 26, no reconoce el contenido de la baja de AFIP, no reconoce fecha de foto adjuntada, no reconoce el contenido de la certificación de servicios y remuneraciones ni el contenido del recibo de haberes del mes de abril del año 2021.

Respecto de la falta de reconocimiento de la actora del recibo de haber N° 26, el perito calígrafo Pedro Pablo David Robles, en su informe pericial de fecha 30/06/2023 concluyó que la firma allí inserta sí pertenece al puño y letra de la Sra Olmos Salgado.

Respecto de la constancia de baja de Afip, se advierte que en el marco del CPD N° 10, y en oportunidad de contestar el pedido de informes solicitado, Afip acompañó una constancia que resulta coincidente en el contenido respecto de la negada por la actora.

En relación al recibo de haberes de mayo 2021, cabe precisar que en el marco de la prueba de absolución de posiciones obrante en el CPD N° 3, la actora en oportunidad de ser consultada sobre si es cierto que recibió como liquidación final $58.467, respondió de modo afirmativo. Dicho monto, y por los términos consultados, resulta coincidente con el contenido en el recibo de haber objetado.

Respecto de la carta documento de fecha 11/06/2021, el Correo Oca informó que la Carta Documento OCA CDN00662970, impuesta el día 14/06/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad (NO RESPONDE) de ser entregada en destino.

En consecuencia de ello, se tiene por auténtica la totalidad de la documentación adjuntada por la demandada con excepción de la mencionada en el párrafo previo y de aquella que fue objeto de desconocimiento por parte de la actora, sin que la parte demandada hubiera desplegado actividad probatoria tendiente a acreditar la autenticidad de aquellas. De acuerdo a los términos en que se desarrolló la audiencia de reconocimiento, la actora desconoció las 9 fs de un archivo referido a la fecha y hora de entrada y salida "[...] por no contener referencia alguna [...]"; a su vez, no reconoció

la fecha de la foto adjuntada desde una red social perteneciente al usuario "dibaccorj", ni el contenido de la certificación de servicios y remuneraciones ni del recibo de haberes del mes de abril del año 2021”. En razón de lo señalado, estos documentos no serán tenidos en cuenta para la resolución del caso.

Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Por lo tanto, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria, sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

a) Características de la relación laboral: convenio colectivo aplicable y categoría;

b) Fecha y justificación del distracto; despido discriminatorio; fecha de ingreso.

c) Procedencia de los rubros reclamados;

d) Intereses. Planilla. Costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de ellas, según lo dispuesto por el Art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán - Ley 9531 - (en adelante, CPCC) de aplicación supletoria al fuero.

A los fines de resolver los puntos materia de debate, y de acuerdo al principio de pertinencia, analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136 y concordantes del CPCC.

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTIÓN:

Características de la relación laboral: convenio colectivo aplicable y categoría

Convenio colectivo aplicable y categoría.

Previo a ingresar al análisis de la cuestión, entiendo necesario recordar que las partes resultan coincidentes en lo referido a las tareas cumplidas por la actora.

Del mismo modo, tanto actora como demandada coinciden en que, en el comienzo del vínculo laboral, la Sra Olmos Salgado fue categorizada como Administrativo A del CCT 130/75.

La accionante, por su parte, alega que en razón de su eficiencia y compromiso laboral con la empresa, se la promovió a la categoría denominada internamente como “supervisora”. Enfatizó en que el CCT 130/75 prevé la obligación del empleador de retener y aportar para el pago del Seguro de Retiro Colectivo La Estrella S.A. el 3,5% del total de las remuneraciones devengadas -1,75% por aporte del trabajador y 1,75% por contribución del empleador-. Indicó que la accionada solamente aportó en los meses de julio y agosto de 2013, por lo que, al extinguirse el contrato de trabajo -cualquiera sea la causa- expresa que la demandada debió abonar el 1,75% del total de las remuneraciones percibidas por su mandante a lo largo de la relación laboral, que equivalen a las

contribuciones omitidas.

La demandada, a su turno, especificó que en junio de 2019, la empresa ascendió a la actora a Jefa de marketing con un aumento salarial. Esgrimió que, por su nivel salarial y de responsabilidades, **quedó fuera de convenio** y, en virtud de ello, ya no correspondía seguir aportando al seguro privado de retiro colectivo La Estrella.

De las pruebas rendidas en autos para resolver el presente extremo laboral, comenzaré por referirme a los recibos de haberes exhibidos por la demandada en el marco del CPA N° 5. Así, del recibo de haber correspondiente al período octubre 2020 se advierte que a la Sra Olmos, le fue abonado -como “supervisor”- un sueldo básico de $71.011,39. Dicho monto, en comparación con las escalas salariales del CCT 130/75 para el período referido, resulta superior al previsto para cada una de las categorías estipuladas en dicha convención. Únicamente a los fines de ejemplificar, para el período indicado se contemplaba un básico de $44.569,83 para la categoría Administrativo “F”. Dicha situación se repite en los períodos siguientes, conforme surge de los recibos de haberes que acompañó la demandada en el cuaderno de prueba indicado. A su vez, de la contestación de oficio de parte del Banco Santander en el CPD N° 11 puede apreciarse que, hacia el período indicado por la demandada -junio 2019-, la actora experimenta un aumento significativo en los ingresos, tal como lo reflejan el informe sobre las transferencias recibidas por la actora de parte de Tensolite SA.

Si bien las constancias de alta y baja adjuntada por Afip en el CPD N° 10 dan cuenta de la categorización como administrativo de la Sra Olmos Salgado con la correspondiente referencia al CCT 130/75, conforme lo expuesto, a la actora le eran abonados salarios por fuera del convenio. Cabe destacar que, conforme se evidenciara, las partes son contestes, a pesar de haber utilizado terminología diferente: supervisora o Jefa de Marketing, respecto de que la Sra Olmos Salgado se trataba de una empleada que, por sus funciones y salarios, se encontraba fuera de convenio, y percibía salarios superiores a los previstos por aquel.

El informe brindado por La Estrella Compañía de Seguros de Retiro, resulta coincidente con la documentación exhibida por la demandada respecto de los aportes y contribuciones efectuados. En ese sentido, surge que desde julio 2013 hasta mayo 2019 fueron debidamente realizados aquellos por parte de Tensolite SA, no asistiendo razón a la actora cuando afirma que la accionada únicamente aportó en los meses de julio y agosto de 2013.

Ahora bien, corresponde precisar si la circunstancia de abonar salarios por fuera de convenio de parte de Tensolite a la Sra Olmos Salgado, eximía a la primera de efectuar los aportes y contribuciones con destino a La Estrella Compañía de Seguros de Retiro.

Conforme fuera informado por SEOC en el CPD N° 14, el Seguro la Estrella fue establecido mediante Acta acuerdo entre la representación patronal y sindical, en fecha 21/06/1991 y fue incorporado en el C.C.T 130/75 en el art. 100, homologado mediante D.N.R.T. 4.701/91 la cual fue complementada por la disp. 5.883/91, siendo su afiliación obligatoria.

Es decir, el sistema de retiro complementario “La Estrella” es, para todos los empleados que se desempeñen bajo la órbita del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, una renta vitalicia cuando el trabajador alcance la edad jubilatoria, o bien cuando se dieren supuestos de desvinculación en los que el trabajador puede retirar los fondos de su cuenta de modo anticipado.

Ahora bien, habiendo quedado corroborado que la Sra Olmos Salgado cumplía funciones por las que le eran abonadas remuneraciones superiores a las previstas para las distintas categorías del CCT 130/75, es decir, se trataba de una trabajadora por fuera de convenio, es en virtud de dicha circunstancia que la demandada no se encontraba obligada a efectuar las contribuciones al seguro

en cuestión, ya que el mismo, tal como se especificara, fue establecido en el marco de la convención mencionada.

Cabe destacar la conclusión a la que arriba el perito CPN Fabian Gustavo Ortiz, en su informe pericial y en las aclaraciones efectuadas en el CPD N° 7, en el sentido de que teniendo presente los montos de las remuneraciones y las tareas desempeñadas por la Sra Olmos Salgado, ésta se desempeñaba como personal jerárquico fuera de convenio y, como tal, no correspondía le sean efectuados los aportes para el seguro de retiro ya mencionado.

Por lo tanto, independientemente del progreso de la pretensión principal de la actora, y en virtud de encontrarse debidamente acreditados los aportes correspondientes a los períodos anteriores a junio de 2019, corresponde el rechazo del reclamo de la actora por contribuciones omitidas del Seguro de Retiro La Estrella. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Fecha y justificación del distracto; despido discriminatorio

Las partes coinciden y reconocen que la finalización del vínculo laboral que las uniera fue materializada por despido directo configurado por la demandada.

En la cuestión que aquí me convoca, y a los fines de precisar la fecha en la que se perfeccionó la extinción del vínculo, resulta atinado referir al informe del Correo Oca del 11/05/2023. Este último no se encuentra impugnado por las partes, y da cuenta de lo siguiente: que la carta documento remitida el 05/05/2021 por Tensolite SA, a través de la cual configuró el despido directo fundado en abandono de trabajo, fue entregado a la actora en fecha 06/05/2021.

Tiene dicho la Cámara Nacional del Trabajo, en lo que se refiere al carácter recepticio del acto de despido: “Los efectos disolutivos del contrato de trabajo no se operan al formular el empleador la manifestación telegráfica de despido, sino cuando el destinatario pudo enterarse al recibir la pieza respectiva” (CNAT, 25/05/1975, “Benitez c. Distribuidora Torrontés”, DT, 1975/708).

Es por ello que, de conformidad con la teoría recepticia que impera en materia laboral - expuesta en el párrafo precedente - tengo como fecha de egreso la informada por el Correo Oca como fecha de entrega de la carta documento dirimente: 06/05/2021. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, me adentraré en el estudio de la justificación de la extinción laboral en los términos del art. 244 de la LCT, lo que implica verificar si los hechos referidos por la demandada fueron acreditados, y permitían adoptar una decisión como la que se tomó en tal sentido.

El artículo 244, siguiendo el criterio de los principios de conservación del contrato, de buena fe y de colaboración entre las partes, prevé para la configuración del abandono de trabajo -como acto de incumplimiento de la trabajadora- la previa constitución en mora, por medio de una intimación fehaciente para que la trabajadora se reintegre a sus tareas, por el plazo que impongan las modalidades del caso.

Se ha entendido, en dicho sentido, que "Para la configuración del abandono de trabajo como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por éste al concretarse el contrato de empleo, y la convergencia de dos elementos uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo; y otro de tipo

subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al trabajo" (Antonio Vázquez Vialard - Ojeda, Raúl Horacio; “Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, T. III, página 404, ed.Rubinzal Culzoni año 2011). Así, la doctrina y la jurisprudencia concuerdan en señalar que el abandono de trabajo previsto en el art. 244 LCT exige -para que el empleador quede exento de consecuencias indemnizatorias- la concurrencia de tres requisitos imprescindibles: a) formal: intimación previa al trabajador para que se presente a trabajar dentro de un plazo razonable (nunca inferior a 2 días hábiles por aplicación analógica del art. 57 LCT; b) objetivo: inasistencia o no concurrencia del trabajador a su puesto de trabajo; c) subjetivo: intención o ánimo deliberado del trabajador de no presentarse a cumplir sus tareas" (Cámara del Trabajo - Sala 1, Sentencia N° 48, de fecha 21/04/2022).

De manera previa a ingresar al análisis de la justificación del despido dispuesto por la demandada, y a los fines de brindar claridad a la sucesión de los hechos conforme fueron ocurriendo en el tiempo, comenzaré por referirme a la prueba de absolución de posiciones obrante en el CPD N° 3. Allí, en oportunidad de serle formuladas las diversas posiciones de la demandada, la Sra Olmos Salgado expresó ser cierto que al finalizar el período de licencia legal por maternidad de 90 días, solicitó y le fue concedida otra licencia sin goce de haberes ni obligación de prestar servicios denominada período de excedencia, a la vez que agregó respecto de la salud de su hijo Valentino Ochoa Olmos: “[...] nació prematuro con 26 semanas de gestación; tiene una hemorragia cerebral por una mala praxis de Neo [...] cuando termina los 90 dias correspondientes [...] mi hijo seguia internado, intubado, sin movimientos porque la hemorragia habia afectado el cerebro [...]”. A su vez, en su respuesta a la posición N° 10, indicó que los 90 días de período de excedencia otorgados “[...] terminaron el 30 de mayo de 2020. Y yo vuelvo a trabajar presencialmente el 1 de junio de 2020. En el periodo del ultimo mes de mayo yo me empiezo a involucrar de vuelta con el grupo de whatsapp del equipo comercial y de marketing porque sabia que habian implementado un método agile de trabajo el cual yo no estaba en conocimiento, y para cuando yo me reintegre queria estar al tanto de cómo se utilizaba”.

La circunstancia apuntada -de haber retornado a trabajar de manera presencial el día 01/06/2020- como el hecho de tener conocimiento la empresa demandada del estado de salud del hijo de la actora, se encuentra acreditada y respaldada por el intercambio de mensajes vía WhatsApp entre la actora y la Sra. Gabriela Ovejero -jefa del personal- cuya autenticación fuera debidamente declarada mediante prueba pericial informática del CPA N° 6: “21/11/2019, 10:15 - Gabriela Ovejero: Y Valentino? 21/11/2019, 10:15 - Gabriela Ovejero: Como sigue el? 21/11/2019, 10:15 - Arantxa Olmos Salgado : Esta.con pronositoc reservado [...] 25/11/2019, 10:10 - Arantxa Olmos Salgado : Y le están poniendo plasma 25/11/2019, 10:11 - Arantxa Olmos Salgado : Para que ayude a regular su sistema interno que es muy inmaduro 25/11/2019, 10:11 - Arantxa Olmos Salgado : Sigue con respirador y sonda por el pupito con un alimento especial [...] 2/12/2019, 13:43 - Arantxa Olmos Salgado : Necesito 16 donantes de sangre para Valentino, 2/12/2019, 13:54 - Gabriela Ovejero: Ok 2/12/2019, 13:54 - Gabriela Ovejero: Ya estamos en campaña, 2/12/2019, 14:02 - Gabriela Ovejero: De MKT y Comercial van 5 [...] 18/5/2020, 12:34 - Arantxa Olmos Salgado : Ya en cuenta regresiva para volver 18/5/2020, 12:34 - Arantxa Olmos Salgado : El lunes 1ero ya estaría de regreso a la oficina . 18/5/2020, 12:34 - Arantxa Olmos Salgado : Te quería preguntar sobre eso..como es el protocolo de higiene y todo eso 18/5/2020, 12:34 - Gabriela Ovejero: Que Bueno Ari!!”

Asimismo, es mediante la declaración testimonial de la Sra Lucía Gabriela Moyano en el CPA N° 7 que se encuentran acreditadas las funciones que cumplía la Sra Ovejero. La testigo, tras referir haber ingresado a trabajar en Tensolite hacia noviembre del año 2020, expresó: “Si la conozco era jefe de personal”; y al ser consultada por los medios que utilizaba Ovejero para comunicarse con el personal de Tensolite SA, manifestó: “[...] por todos los medios, por teléfono, por mail, por wassap y

presencialmente”.

En el marco del CPD N° 3 citado, la Sra Olmos Salgado al serle consultado si es cierto que ella propuso su desvinculación laboral por no poder conciliar sus obligaciones laborales con su rol de madre, indicó que no es cierto y agregó: “ Mi hijo se interno por una bronco aspiracion el dia 12 de febrero 2021; el dia 10 de marzo 2021 mi hijo seguia con internacion domiciliaria, con cuidado bajo mi responsabilidad, porque mi hijo convulsionaba con sindrome de west, y al estar en pandemia no tenia recambio de persona y estaba yo al cuidado unicamente. Ese dia 10 de marzo 2021 recibo una llamada telefónica de RRHH ofreciendome una especie de arreglo o reunion con la persona CEO de la empresa por las reiteradas internaciones y cuidados que necesitaba mi hijo, porque mi puesto de marketing requeria constantemente interaccion y necesitaban a alguien y me sugirió la persona de RRHH una desvinculacion por la puerta grande. Ella en ese momento me dijo que necesitaban a alguien que no tenga esos problemas como el que tenia con mi hijo [...] Cuando yo me reuno el 12 de marzo del 2021 con el CEO que fue mi jefe muchisimos años, yo me presento con mi hijo que estaba al cuidado mio, convulsionaba cada vez que se despertaba, y la unica que conocia como manejar una convulsion era yo. En la reunion de comun acuerdo entre ambas partes sugerimos que lo mejor para la empresa que yo queria muchisimo y a todos, era una desvinculacion en comun que no la sugiero yo, en la cual hablamos de una remuneracion como si fuera un despido donde yo renunciaba voluntariamente y habia una remuneracion por la cantidad de años de trabajo, donde el CEO me pregunta y me dice "querés algo más? te podemos gratificar con algo más? " donde yo le contesto que conocia de muchos casos como el mio de jefaturas, que se desvinculaban con 6 meses extras de obra social, a lo que me responde que sí, que no había problema [...]”.

La circunstancia manifestada por la actora, quedó comprobada en el intercambio de mensajes vía WhatsApp ya referido: “13/2/2021, 10:35 - Arantxa Olmos Salgado : Gabi buen dia 13/2/2021, 10:35 - Arantxa Olmos Salgado : Disculpa te moleste un sábado 13/2/2021, 10:35 - Arantxa Olmos Salgado : Sabes q anoche lo Interne a valen 13/2/2021, 10:35 - Arantxa Olmos Salgado : Por q se me broncoaspiro a la niñera, 13/2/2021, 10:37 - Gabriela Ovejero: Pobre, 13/2/2021, 10:37 - Gabriela Ovejero: Que necesitas? [...] 10/3/2021, 11:49 - Gabriela Ovejero: Hola Ari!! 10/3/2021, 11:50 - Gabriela Ovejero: Puedo llamarte?? 10/3/2021, 12:55 - Gabriela Ovejero: aRI AHI TE LLAMO 10/3/2021, 14:43 - Arantxa Olmos Salgado : Gaby viernes 15.30 me espera rodi 10/3/2021, 14:43 - Arantxa Olmos Salgado : Se lo podrías poner en el calendario? [...] 15/3/2021, 12:11 - Gabriela Ovejero: Que quedaron en que mandas renuncia o que? 15/3/2021, 12:13 - Arantxa Olmos Salgado : Lo que me dijo fue que me iba a hacer la liquidación como un despido con todo lo que me corresponde, y que si hiciera la renuncia después de eso 15/3/2021, 12:14 - Arantxa Olmos Salgado : Lo otro que quedamos también es que me ayudaría con el tema de la obra social, que tenso puede pagar por adelantado 6 meses para q yo me quede tranquila, 15/3/2021, 12:18 - Gabriela Ovejero: Okis Ari estamos en contacto”.

La versión de la demandada respecto del acuerdo entre la actora y el Sr Rodolfo José Di Bacco, en representación de Tensolite SA, queda evidenciada al formular la posición N° 15 en el CPD N° 3: “Jure cómo es cierto que usted llegó a un acuerdo verbal a) con el Sr. Rodolfo José Di Bacco en representación de Tensolite S.A. [...] consistente en que usted renunciaría, y como gratificación especial, la empresa acordaría con OSDE un año completo de prestación de servicios para usted y su grupo familiar equivalente en ese entonces a $414.000, y una gratificación en dinero de $154.088”.

En este contexto, entiendo atinado mencionar la declaración testimonial de la Sra Noelia Alejandra Bianconi, quien tras referir trabajar en Tensolite SA, mencionó respecto de la actora: “[...] yo si tengo en cuenta que en febrero de 2021 trabajamos juntas por que yo regreso de mi licencia, yo regreso y teníamos cosas en común para trabajar con ella [...]”.

A su vez, resulta importante destacar la respuesta brindada por la actora a la posición N° 17. Allí relató: “[...] A partir de la reunion del 12 de marzo con el CEO consulto cómo sigue mi situacion laboral, a lo que la persona de RRHH me dice que siga solamente de manera remota con el equipo de marketing durante esa semanas posteriores hasta que ella me diera un arreglo, y que envie las contraseñas , informacion, archivos, ubicaciones de documentos al equipo que quedaba actualmente en marketing. Yo desde mi casa seguia ingresando al correo de la empresa y el 17 de marzo me bloquean el acceso [...] A partir de ese día empiezo a mandarle msjs de manera reiterada a ella porque sabia que el CEO estaba de viaje y ella me decia que todavia la faltaba informacion y que cuando tenga el numero final me iba a avisar para que yo haga la renuncia [...]”

Lo expresado por la actora encuentra respaldo nuevamente en la comunicación con la Sra Ovejero: “15/3/2021, 12:06 - Arantxa Olmos Salgado : Quedamos con rodi el viernes que entre hoy y mañana veríamos la liquidación final 15/3/2021, 12:06 - Arantxa Olmos Salgado : Antes de q el se fuera a Miami 15/3/2021, 12:07 - Arantxa Olmos Salgado : Si queres voy mañana, ya que también tengo que hacer el pasaje de todas las contraseñas y esa información a Angie y explicarles algunas cosas 15/3/2021, 12:10 - Gabriela Ovejero: Todavía no me defino nada. Por lo que no puedo avanzar 15/3/2021, 12:10 - Gabriela Ovejero: No tengo drama en que vengas pero no se si ya estara 15/3/2021, 12:11 - Gabriela Ovejero: Encima estoy con cambio se sistema y liquidación de quincena 15/3/2021, 12:11 - Gabriela Ovejero: Así que no tengo mucho tiempo. Pero bien lo defina avanzo y te aviso [...] 17/3/2021, 11:49 - Arantxa Olmos Salgado : Yo en cuanto a la información del puesto ya los chicos tienen casi todo. Angie queda xon todas las contraseñas de todos los software y programas que usamos 17/3/2021, 11:50 - Arantxa Olmos Salgado : Faltan algunos detalles de temas de listas de precios y eso nada más. Pero igual saben los chicos q me pueden seguir consultando 17/3/2021, 11:50 - Gabriela Ovejero: Okis Ari. Si eso te iba a pedir que dejen en orden tema contraseñas”.

Es en este contexto y a la espera del número final para concretar el acuerdo de desvinculación, que tiene lugar una comida de despedida organizada en la empresa Tensolite SA. Dan cuenta de ello, y del ambiente amistoso en el que se desarrolló el festejo de despedida las declaraciones de los testigos ofrecidos por la parte demandada en el CPD N° 4. La testigo Bianconi expresó: “[] ella dio unas palabras y varias personas más que estaban ahí []”; el testigo Adrian Pablo Schembri, tras relatar haber ingresado a trabajar a Tensolite SA en abril de 2021, indicó: “[] la gente que hablo, yo no los conocía en ese momento, que su paso por la Empresa había sido muy positiva”; el testigo Javier José Valdivieso, luego de mencionar que trabaja en Tensolite SA, refirió: “[] por la relación que tuvo ella con los dueños de la Empresa Tensolite, le había preparado un festejo de despedida [] ambos se agradecieron, tanto ella de haber trabajado ahí como los servicios brindados por ella a la Empresa []; y, por su parte, el testigo Sergio Maximiliano Martin, tras expresar que trabaja en Tensolite SA, esbozó: “Si en el mes de abril se le hizo una despedida [] todos participamos además estaban Rodolfo Di Bacco hijo y Rodolfo Di Bacco padre”.

Hacia el 20/04/2021, y según se desprende del intercambio de mensajes peritado, surge que la Sra Ovejero le comunica a la actora avances sobre el acuerdo: “20/4/2021, 13:28 - Gabriela Ovejero: Quería conformarte que ya está confirmado lo de Osde ya nos enviaron el comprobante para adelantar el pago por un año, 20/4/2021, 13:29 - Gabriela Ovejero: Me dice Rodi que solo queda que vos mandes el telegrama de renuncia 20/4/2021, 13:29 - Gabriela Ovejero: Y que el hablara con vis para coordinar como hacer con la diferencia, 20/4/2021, 13:30 - Arantxa Olmos Salgado : Perdon gabi 20/4/2021, 13:30 - Arantxa Olmos Salgado : No entendí 20/4/2021, 13:30 - Arantxa Olmos Salgado : No era lo q había quedado con rodi 20/4/2021, 13:30 - Gabriela Ovejero: Ah no se el me dijo eso hoy cuando firmo lo de Osde 20/4/2021, 13:31 - Gabriela Ovejero: Querés que le pregunte cdo vuelva? 20/4/2021, 13:31 - Gabriela Ovejero: Se fue a almorzar 20/4/2021, 13:31 - Arantxa

Olmos Salgado : Si a ver lo q quedamos con el fue 20/4/2021, 13:31 - Arantxa Olmos Salgado : Que me iba a dar 1 año de osde cuando hablamos 20/4/2021, 13:32 - Arantxa Olmos Salgado : Y q me iba a pagar la indemnización como un despido por la cantidad de años trabajados 20/4/2021, 13:32 - Arantxa Olmos Salgado : Yo vos sabes q no quiero ningún tema 20/4/2021, 13:32 - Arantxa Olmos Salgado : Pero si me gustaría ver el numero para quedarme tranquila y recién renunciar 20/4/2021, 13:33 - Gabriela Ovejero: Ok espera que lo veo con el de nuevo ”.

Asimismo, y conforme lo informado por Osde en el marco del CPD N° 12, el mismo día 20/04/2021 Tensolite SA pagó $414.117,48 para el período 4/21 al 3/22 para la actora, con lo que, según postura de la demandada, cumpliría con su parte de lo acordado.

Manifiesta la Sra Olmos Salgado en su absolución de posiciones: “[...] el 27 de abril le vuelvo a mandar otro msj y me manda en un excel recien hecho, se veia una foto, donde hacían un cálculo [...] veo que en el excel descontaban de mi indemnizacion una cantidad de dinero que era $414.000 aprox, que supuestamente correspondia a lo que ellos calculaban que iba a costar OSDE por inflacion [...] A lo que yo le pido, por favor hay un error, no es lo conversado, y ella me contesta "es lo que está pactado". Ahí yo dije que no, que habia un error, que necesitaba hablar con el CEo de la empresa [...]”. Refirió que dicha situación le causó un cuadro por el que requirió ser atendida en la guardia del Sanatorio Rivadavia y le dieron un certificado médico que prescribía 10 días de reposo; ante ello expresó: “[] mi esposo [] le pide telefónicamente por favor a la persona de RHH que me permita una nueva reunión porque había un error en lo pactado, no era lo acordado, y luego de eso me llega a los dos días una carta documento []”.

Si bien de los términos de la carta documento de fecha 29/04/2021, surge que la demandada ha cumplido con la carga de efectuar una intimación fehaciente a los fines de que la trabajadora reanude tareas, otorgando un plazo de 48 hs, la trabajadora frente a dicha intimación, no guardó silencio ni demostró con su conducta una voluntad de abandonar la relación de trabajo.

Tal como fuera expuesto, resulta trascendente verificar la intención de la trabajadora para corroborar si hubo pretensión de abdicar o no.

La conducta asumida por la Sra. Olmos Salgado, exteriorizada en el intercambio de mensajes vía WhatsApp demuestra que la posibilidad de concretar una renuncia se había gestado a partir de un acuerdo al que habrían arribado con Rodolfo Di Bacco - en representación de Tensolite SA -. De los términos de este acuerdo no hay constancias más allá de las posturas asumidas por las partes, conforme fuera expuesto en los párrafos precedentes: la actora comprendió que renunciaría y a cambio recibiría el equivalente a una indemnización por los años trabajados -como si se tratara de un despido incausado- con más la “gratificación” solicitada de un período de tiempo de un año de OSDE de manera extra y no a modo de descuento de lo que le correspondería por el primer ítem; por su parte, la empresa demandada habría entendido que la renuncia estaba sujeta al pago de un año de OSDE y una gratificación en dinero de la diferencia existente entre la indemnización por los años trabajados y el pago de la obra social indicada.

Queda evidenciado que la Sra Olmos Salgado, al verificar que la empresa Tensolite SA no cumplió con lo que -según su postura- se habría comprometido, no remite el telegrama disruptivo, y como contestación a la carta documento de fecha jueves 29/04/2021, recepcionada el día viernes 30/04/2021, en fecha 03/05/2021, y dentro del plazo de 48 hs, rechazó la intimación efectuada, a la vez que procedió a detallar las tareas que venía cumpliendo ya sea de modo presencial o remoto en virtud de la salud de su hijo, de la cual, esgrimió, la empresa tenía pleno conocimiento.

Si bien en dicho telegrama la Sra Olmos Salgado hizo referencia a un certificado médico que le habría sido extendido por el Dr. Muñiz en la guardia del Sanatorio Rivadavia, dicha circunstancia no

pudo ser acreditada ni por medio de la contestación de oficio del ente mencionado ni por los medios previstos para la acreditación de la autenticidad de un instrumento privado emanado de un tercero que no es parte del juicio -prueba testimonial- conforme lo normado por el artículo 345 del CPCCT. No obstante ello, independientemente de que hubiera sido acreditada la autenticidad del certificado médico, considero que la posición asumida por la actora, tal como se expresara, no demuestra un ánimo abdicativo.

Es decir, la trabajadora cumplió al no guardar silencio, y al haber expuesto razones o causas explicativas que giran en torno a su posición, aunque con posterioridad no hubiera podido acreditar alguna de ellas. Se ha dicho en este sentido: “[...] el abandono siempre requiere la prueba de una posición subjetiva del trabajador, que queda eliminada con excusas, que no es seguro que sirvan para justificar las ausencias” (Ramirez Bosco, citado por Ackerman - Sforsini, Ley de contrato de trabajo comentada, Tomo III, p. 193).

El animus laborandi se encontraba latente, tanto de forma previa -al mostrar la intención y los esfuerzos de continuar con su labor con las limitaciones que la enfermedad y el cuidado del hijo le representaban y con la decisión de no renunciar al comprender que la empresa no había cumplido con lo acordado- como en forma posterior a la constitución en mora de parte de la empleadora -evidenciado en el rechazo a la intimación, y las referencias tanto a las tareas desplegadas por las que no habría abandono, como a un certificado médico que habría sido presentado ante la empresa. De este modo, no se configura una conducta que sea reveladora de un propósito deliberado de dar por terminado el contrato laboral.

Ha quedado acreditado en el presente proceso que, a partir de febrero de 2021, la Sra Olmos Salgado, en virtud de tener que hacerse cargo de cuestiones vinculadas a la salud de su hijo Valentino, con las atenciones que el mismo requería, continuó cumpliendo con la prestación de servicios -en ocasiones de modo remoto, desde la casa o desde el nosocomio en el que se encontraba el hijo- con el aval de la demandada, comprobado en los términos del intercambio de mensajes vía WhatsApp con la jefa de personal Gabriela Ovejero, y evidenciado en el pago de sus remuneraciones de modo íntegro en el período marzo 2021.

Cabe precisar que las inasistencias desde el día 01/04/2021 en las que pretendió fundamentar el abandono de trabajo la demandada, encontraban una clara explicación en la espera en la que se encontraba la parte la actora de tener conocimiento de los números finales para la concreción del acuerdo desvinculatorio.

Sin perjuicio de ello, y ante la respuesta brindada por la actora en su telegrama de fecha 03/05/21, para el caso de haber considerado la demandada que las inasistencias de la actora eran injustificadas, tenía a su alcance otras alternativas diferentes al despido por abandono de trabajo. Se expresó en dicho sentido: “[...] esa motivación abdicativa es un elemento necesario del abandono como tal, sin perjuicio, como ya se dijo, de que la inobservancia del artículo 84 por alguna razón impropia ‘pueda constituir la base de un incumplimiento relevante’ para sancionar o despedir, pero sin invocación de esta específica causa de extinción [...] si el trabajador explica su conducta con un argumento baladí el empleador eventualmente podrá despedirlo si del conjunto del comportamiento resulta la gravedad injuriosa, pero no con invocación del abandono de trabajo sino con el de una infracción al deber de asistencia y puntualidad regular” (Ackerman - Sforsini, Ob. cit., p. 193/194).

Del mismo modo, no podría comprenderse que el 17/04/2021 se haya desarrollado un festejo de despedida para la Sra Olmos Salgado - “a modo de agradecimiento” según expresa en la contestación de demanda- el que, según manifestaciones de testigos ofrecidos por la misma parte demandada, se dió en buenos términos, y que luego la demandada refiera a ausencias sin aviso de

la actora desde el día 01/04/2021 para dar base a su pretensión de extinguir el vínculo que las uniera por abandono de trabajo.

Ante lo expuesto, no aprecio en las posturas asumidas por la accionante, una intención concluyente de abandono de trabajo.

Sumado a ello, la voluntad rupturista del empleador queda expuesta al invocar inasistencias de la actora que previamente había consentido, conforme lo hasta aquí expuesto. Así las cosas, no se observa una conducta prudente, que se adecue a los principios de continuidad laboral y de colaboración entre las partes. Por el contrario, la ruptura luce precipitada ya que, como se afirmara, la trabajadora invocó cuestiones que dejaban entrever su voluntad de no extinguir el vínculo laboral, tanto antes como después de la constitución en mora, y sin embargo, la empleadora optó por la disolución del vínculo.

En sentido de lo manifestado, se ha sostenido respecto de la extinción del vínculo laboral por abandono de trabajo “[...] esta causa de despido no puede invocarse válidamente: 1) si las inasistencias del trabajador son intermitentes. 2) si, siendo continuadas, responden a una explicación previamente dada, sea o no “justificada” en el sentido de autorizada por las normas. [...] 6) si el trabajador responde la intimación de modo tal que deje aclarada su voluntad de continuar con la vinculación. [...]” (Ackerman - Sforsini, Ob. cit., p. 195/196).

Sostiene la demanda en carta documento de fecha 13/05/2021 que, una vez vencido el plazo de reposo que le habría prescripto el Dr Muñiz en la guardia del Sanatorio Rivadavia, la actora no se presentó a trabajar, razón por la cual, entiende que se ratifica la intención de abandono de trabajo de parte de la Sra Olmos Salgado. Este argumento de la accionada debe ser descartado, puesto que el contrato de trabajo ya se encontraba extinguido al vencimiento del período de reposo, por lo que la actora no debía ni podía presentarse a trabajar ya que el vínculo había fenecido.

En razón de lo expuesto, concluyo que el despido fundado en abandono de trabajo dispuesto por la empleadora mediante carta documento de fecha 05/05/2021, resultó injustificado. Así lo declaro.

Al ingresar al análisis de la pretensión de la actora de calificar como discriminatorio al despido dispuesto por la empresa demandada, considero importante resaltar que, prima facie, no se advierte que la accionada hubiera adoptado conductas que pudieran ser calificadas como tales.

La actitud de la empleadora desde el nacimiento del hijo de la actora -hecho que según la accionante sería el desencadenante de las conductas discriminatorias- no presenta tintes que puedan calificarla como lo pretende la actora.

Por el contrario, advierto que la demandada -mediante distintas acciones que quedaron expuestas en autos- fue brindando ciertas facilidades a la actora ante la delicada situación que le tocaba atravesar.

Tal como fuera expuesto, del intercambio de mensajes con la jefa de personal Gabriela Ovejero, no se advierte que, de modo arbitrario y tal como lo prescribe el artículo 1 de la ley 23592, Tensolite SA hubiera impedido, obstruido, restringido o menoscabado el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales de la Sra Olmos Salgado.

Dan cuenta de ello, circunstancias tales como el pago anticipado de parte de la empresa de los sueldos que correspondían abonar a Anses ante el inicio de la licencia por maternidad, pero que sufrieron alteraciones por el adelantamiento de la fecha de parto. Dicha situación resultó reconocida por la actora en el marco de la prueba de absolución de posiciones al afirmar: “Si, es cierto, el cual devolví el anticipo cuando me reintegro al trabajo el 01/06/2020. Lo devolví mensualmente”.

Tal como lo sostiene la demandada, durante el plazo de excedencia por el cual optó la Sra Olmos Salgado a los fines de continuar con los cuidados de su hijo Valentino, Tensolite absorbió el costo de la totalidad del plan de la Obra social para todo el grupo familiar sin que la trabajadora debiera abonar suma alguna por este concepto. Dicha circunstancia fue reconocida por la actora en el marco de la prueba de absolución de posiciones, al responder que es cierto que la empresa continuó pagando su obra social y de su grupo familiar durante el período de licencia sin goce de sueldo ni obligación de prestar servicios posterior a la licencia por maternidad. De este modo, se advierte una actitud colaborativa de la empleadora en pos de que el tratamiento médico del hijo de la actora no se vea disminuido en calidad de prestaciones.

A su vez, no debe soslayarse la gestión realizada por la jefa de personal Gabriela Ovejero para conseguir, ante el propio pedido de la actora, donantes de sangre en los momentos requeridos.

Asimismo, si bien la actora se reintegró presencialmente a su puesto de trabajo en fecha 01/06/2020, con posterioridad, y en virtud de la internación del hijo, tuvo que trabajar de modo remoto desde el Sanatorio San Lucas, con el consentimiento de la empresa demandada.

Del mismo modo, se advierte que la demandada efectuó el pago íntegro de períodos como marzo 2021 en el que la actora habría prestado servicios y colaboración limitados y a la espera de los números finales del acuerdo desvinculatorio.

El mismo festejo de despedida en las instalaciones de Tensolite SA hacia el mes de abril de 2021, denota que el vínculo laboral entre las partes, más allá de las modificaciones y contratiempos producto de las necesarias e impostergables atenciones requeridas por el hijo de la actora, no se encontraba afectado, ni era percibido el comportamiento de la demandada como “discriminatorio”, ya que, de haberlo sido, lógicamente la actora no habría concurrido a dicho acontecimiento.

Se torna preciso recalcar que en autos no hay constancias de los términos del “acuerdo” verbal de desvinculación entre las partes que pudiere permitir, quizás, analizar la cuestión presente con mayor nitidez, en el sentido de advertir una actitud deliberada de la demandada de no cumplir con lo pactado, siendo incluso la misma actora quien en el intercambio de mensajes vía WhatsApp manifiesta: “[...] no soy muy buena negociando y menos cuando estoy con tantos temas sensibles y emocionada por Valen”.

Reitero que, prima facie, no surgen comportamientos discriminatorios de parte de Tensolite SA.

Habiendo sido expuestas, a modo ejemplificativos, ciertas conductas adoptadas por la demandada en el último tiempo, resulta atinado clarificar que la voluntad rupturista de Tensolite SA evidenciada en la decisión prematura de extinguir el vínculo laboral invocando una razón injustificadamente -abandono de trabajo- no implica necesariamente una postura discriminatoria.

Sumado a lo hasta aquí señalado, corresponde resaltar que la accionante no desplegó actividad probatoria tendiente a acreditar el daño moral y psicológico que el accionar de la demandada le habría ocasionado.

Por lo expuesto, considero y así lo declaro, que corresponde rechazar la pretensión de la actora de calificar al despido como discriminatorio, y las pretensiones de daño moral y psicológico vinculadas a aquél.

En razón de ello, la pretensión de declarar nulo el despido dispuesto por la empleadora será analizada a la luz de lo previsto por el DNU 266/21, tal como fuera invocado por la actora. Dicho decreto, conforme lo establece su artículo 1, se dictó en el marco de la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley N° 27.541, su ampliación dispuesta por el Decreto N°

260/20, sus modificatorios, su prórroga establecida por el Decreto N° 167/21 y la emergencia ocupacional declarada por el Decreto N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21.

El DNU bajo análisis fue el medio elegido para garantizar la conservación de los puestos de trabajo durante un plazo razonable, en un contexto de crisis económica por el cierre de la mayoría de las actividades productivas, siempre en aras de preservar la paz social.

Respecto del ámbito temporal de vigencia, este aplica respecto de contrataciones celebradas con anterioridad al 13/12/19, fecha a partir de la cual entró en vigencia el DNU 34/19 mencionado. En ese sentido, resulta aplicable al contrato de trabajo del presente proceso, por cuanto tuvo inicio con anterioridad a esa fecha. Asimismo, los efectos del DNU bajo estudio, sólo resultan aplicables a los contratos de trabajo que finalizaron a partir de la fecha referida.

De este modo, de conformidad con lo tratado al referirme a la fecha y justificación del distracto, surge que el despido analizado ocurrió con posterioridad a la publicación de los decretos mencionados, y se trató de un despido directo injustificado.

El DNU bajo análisis, tal como lo establece su artículo 2, vino a prorrogar la prohibición de efectuar despidos sin justa causa hasta el 31 de mayo de 2021; a su vez, en su artículo 4 prevé: “Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° [...] no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales”. Es decir, al ser el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción el "despido sin justa causa", el precepto se aplica a casos como el presente en el que la causa invocada por la empleadora resultó injustificada.

Es posible advertir que los despidos dispuestos en contra de lo transcripto, son considerados actos de objeto ilícito, sancionados con la ineficacia del mismo. Se tratará de un acto nulo que no produce los efectos pretendidos por el empleador.

En la práctica, de este modo, el afectado por un despido tiene derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, además de los salarios que haya dejado de percibir como consecuencia del acto ilícito, entre la materialización del cese antijurídico y la efectiva reincorporación.

Es de resaltar la voluntad del legislador, la que se inclinó por proteger los puestos de trabajo existentes -con el consecuente derecho alimentario de las personas- por sobre el principio de la libertad de contratar. De esta manera, se tiene presente las directivas contenidas en el artículo 9 de la LCT, en cuanto ordena que, en caso de duda sobre la norma que debe aplicarse o sobre su espíritu, debe realizarse en el sentido que más favorezca al trabajador.

Así también, contemplando al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela, merece destacarse lo previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el que impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas.

De este modo, corresponde declarar aplicable la consecuencia prevista en el artículo 4 del DNU estudiado -que fuera objeto de la pretensión principal de la actora-. En virtud de ello, declaro nulo el despido dispuesto por la demandada en fecha 06/05/2021.

Como consecuencia de lo declarado, Tensolite SA deberá proceder a la reincorporación de la Sra Arantxa Estefanía Olmos Salgado, en las condiciones laborales en que se encontraba el día 06/05/2021, con más los salarios caídos desde la fecha indicada, debiendo descontarse la suma de $58.467.La percepción de dicha suma fue reconocida por la actora, tanto en su presentación inicial en la que afirmó: "*después de su despido le depositaron en su cuenta sueldo su liquidación final, que*

ascendió a $50.000 (estimados aproximadamente por no haberle entregado el recibo de haberes correspondiente)", como en el marco de prueba de absolución de posiciones (CPD N° 3), en la que se le consultó sobre si es cierto que recibió como liquidación final $58.467, y respondió de modo afirmativo.

A los fines de acreditar el cumplimiento de la medida dispuesta, la empleadora deberá acompañar en el plazo de 48 horas, la correspondiente constancia de alta ante la Afip.

Fecha de ingreso.

De acuerdo al progreso de la pretensión principal de la actora, y conforme a la circunstancia consistente en que a partir de que la Sra Olmos Salgado fuera ascendida y quedara fuera de convenio, se dejó de abonarle el concepto 'antigüedad' tal como se desprende de los recibos de haberes, deviene abstracto pronunciarse sobre dicha cuestión, no obstante las partes plantearan posturas contradictorias respecto de ésta.

TERCERA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

La actora persigue, como pretensión principal, la reincorporación a su empleo bajo relación de dependencia en las mismas condiciones, tareas y jornadas de trabajo en que se vino desempeñando hasta el despido, con más el pago de salarios caídos, y el pago de aportes y contribuciones de su Obra Social OSDE -plan 210-.

Si bien la accionante al redactar la demanda, incluyó a la indemnización por daño moral y psicológico dentro del apartado VIII “Los reclamos principales”, cabe clarificar que, al haberse rechazado la pretensión de calificar como discriminatorio al despido dispuesto por la demandada, no corresponde ingresar al análisis de dichos reclamos. Según lo considerado al tratar la cuestión relativa al despido discriminatorio, no surge del expediente prueba que acredite el daño moral y psicológico que el accionar de la demandada le habría ocasionado a la actora según su reclamo. Por lo que corresponde rechazar este rubro indemnizatorio (daño moral y psicológico). Así lo declaro.

a) Salarios caídos:

Tal como fuera referido, la decisión extintiva de Tensolite SA fue declarada nula y, por ende, no produce los efectos pretendidos. Corresponde, en consecuencia, le sean abonados los salarios caídos desde la fecha del acto extintivo -06/05/2021-, tal como venían siendo abonados. A las sumas a abonar debe descontarse el monto de $58.467 cuya percepción fuera reconocida por la actora en el marco de prueba de absolución de posiciones (CPD N° 3), sin que dicha circunstancia resulte óbice para la pretensión de la actora que en este punto se debate.

En este sentido, se ha sostenido: "[...] la circunstancia de haber percibido el trabajador la indemnización proveniente de un acto nulo no puede liberar o dispensar al empleador de las consecuencias que generaron su ilícita conducta, criterio ratificado en autos “Cejas, Adrián Enrique vs. Fate S.A. (Sent. De fecha 26/03/2013), resolvió: “El objetivo primario de las reparaciones (remedies) en materia de derechos humanos, es preciso destacarlo, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado”. En este precedente se confirma la decisión de la Excma. Cámara quien ordena el pago de la

reparación material consistente en los salarios caídos desde el despido hasta la restitución en el puesto de trabajo, se resolvió: “Consecuentemente, corresponde mantener la decisión de nulificar los despidos y ordenar la reinstalación de los actores, así como también el pago de los salarios caídos, como derivación de lo resuelto en torno al acto extintivo que implica considerar la subsistencia del vínculo de trabajo y su presupuesto, la disposición generadora de los salarios, en los términos de lo normado en el art.103." (Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 6, Sentencia N° 237, de fecha 31/10/2014) en autos "Burgos Paz, Marcelo Fabián -vs- Gasnor S.A. S/Indemnizaciones").

Conforme surge de los recibos de haberes correspondiente a los períodos octubre, noviembre y diciembre 2020, y enero y marzo 2021, a la Sra Olmos le fue abonado -como “supervisor”- un sueldo básico de $71.011,39. Dicho monto, en comparación con las escalas salariales del CCT 130/75 para el período referido, resulta superior al previsto para cada una de las categorías.

A los fines de clarificar lo señalado, se efectúa la siguiente enumeración de remuneraciones abonadas a la actora:

-período septiembre 2020: a la actora se le abonó un sueldo básico de $67.011,39, equivalente al sueldo básico previsto para la categoría Administrativo F del CCT 130/75 -$44.569,83- con más un 50,4% aproximadamente;

-períodos octubre, noviembre y diciembre 2020, y enero y marzo 2021: a la actora se le abonó un sueldo básico de $71.011,39, equivalente al sueldo básico previsto para la categoría Administrativo F del CCT 130/75 -$44.569,83- con más un 59,3% aproximadamente.

Dicha circunstancia, atento al reconocimiento de las partes respecto de las tareas desplegadas por la Sra Olmos Salgado, que ameritaron el aumento de sueldo, debe conservarse. Conforme ocurriera en los últimos períodos mencionados, la situación a ser mantenida es el pago del sueldo básico previsto para la categoría Administrativo F del CCT 130/75, con más un 59%. Así lo declaro.

b) Aportes y contribuciones de su Obra Social OSDE -plan 210-.

Respecto de dicha cuestión, estimo que el reclamo formulado como pretensión principal no resulta preciso en tanto no especifica si este se efectúa hacia el futuro -como mantenimiento de las condiciones de su trabajo- o hacia el pasado -como compensación o reconocimiento de los pagos efectuados a OSDE desde que se decidiera la extinción del vínculo-.

La falta de precisión se evidencia también en el hecho de no haber presentado la actora una planilla comprensiva de los montos erogados a OSDE, en la que brindara los detalles necesarios y las fechas correspondientes, que permitiera a la demandada adecuar su estrategia de defensa.

De la misma manera, se advierte una contradicción al incluir dentro de la pretensión principal a la vinculada a los pagos a OSDE y la circunstancia de que, al brindar los argumentos respectivos a cada reclamo, los incluyó dentro de los planteos subsidiarios.

Se comprende, de este modo, que la Sra Olmos Salgado solicita, como pretensión principal que, al ser reincorporada a la empresa, no solo se mantenga el mismo puesto de trabajo u otro de similar jerarquía y, por ende, el nivel salarial, sino también requiere se mantenga el reconocimiento de los beneficios que se otorguen a otros trabajadores, incluyendo expresamente el pago de la cuota mensual de la obra social OSDE, plan 210, o el equivalente, si este fuera modificado.

Sumado a lo señalado, y a los fines de precisar la pretensión principal de la accionante, resulta atinado destacar lo resuelto en relación al tema: "[...] lo dispuesto por el Art. 1 del Decreto 137/97,

según el cual: 'A los efectos del incido d) del artículo 103 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia a cargo se considerarán como 'gastos médicos' y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de beneficio social no remunerativo [...] los beneficios sociales, las prestaciones complementarias que no integran la remuneración y la prestación no remunerativa definidos por los artículos 103 bis, 105, 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias serán consideradas de carácter no remunerativo y en consecuencia no sujetos a aportes y contribuciones'. En consecuencia [...] los aportes efectuados [...] en concepto de cobertura médica para el actor no tienen naturaleza remuneratoria sino que constituye un beneficio social" (Cámara del Trabajo, Sala 4, Sentencia N° 156, de fecha 07/08/2012).

Como consecuencia de la declaración de nulidad del despido dispuesto por la demandada de fecha 06/05/2021, y tal como se refiriera, corresponde que, al cumplir con la orden de reinstalación de la actora a su puesto de trabajo, la demandada respete las condiciones en las que se hallaba la Sra Olmos Salgado. Dentro de estas, cabe destacar la cobertura médica para todo el grupo familiar de la actora, por medio del plan 210 de la obra social OSDE, en la que la demandada contrataba y pagaba la diferencia del precio de la cuota mensual de la obra social, conforme dan cuenta de ello los informes brindados por OSDE en los CPA N° 2 y CPD N° 12, y las referencias a dicha cuestión brindadas por el perito CPN Ortiz en su informe pericial obrante en el CPD N° 7.

Cabe precisar que la actora y su grupo familiar, tras la extinción del vínculo laboral analizado, continuaron contratando los servicios de la obra social OSDE, circunstancia que refleja lo importante del mantenimiento de las prestaciones médicas brindadas por sus prestadores ante el contexto ya expuesto respecto del estado de salud del hijo de la Sra Olmos Salgado. Así, la parte actora ha ofrecido prueba informativa a OSDE - CPA N° 2-. La obra social oficiada informó en fecha 16/08/2023: “a) La Sra OLMOS SALGADO ARANTXA ESTEFANIA DNI 34.287.841 es actualmente socia de OSDE. b) Los beneficiarios de la socia OLMOS SALGADO ARANTXA ESTEFANÍA son: - OCHOA PEREZ FEDERICO SEBASTIAN, DNI 26.859.708 - OCHOA OLMOS AMPARO, DNI 56.101.571 - OCHO OLMOS VALENTINO, DNI 57.918.153 [...]”.

Es decir, la contratación y las diferencias abonadas por la demandada del plan 210 de OSDE eran recibidas por la actora a modo de beneficios sociales -conforme artículo 105 de la L.C.T.- debiendo mantenerse dicha condición como consecuencia de la reinstalación ordenada. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas y honorarios

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago. Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses correspondientes a cada período se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil desde que cada uno es debido.

Conforme los precedentes sentados por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23 los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta su efectivo pago, el cual deberá efectuarse dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL. Ahora bien, si dejara vencer dicho plazo, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizará por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación.

Planilla de Condena

A los fines de confeccionar la correspondiente planilla, se habrá de tener presente la circunstancia que fuera apuntada oportunamente, esto es, el pago de un sueldo básico equivalente al básico previsto para la categoría Administrativo F + 59 %.

Arantxa Estefania Olmos Salgado

Acto extintivo:6/05/2021

CCT:130/75

Categoría: Categoría F + 59 %

Jornada laboral: completa

Salarios caídos

Remunerac.may-21jun-21jul-21ago-21sep-21

Básico$59.979,49$59.979,49$59.979,49$59.979,49$59.979,49

Total$59.979,49$59.979,49$59.979,49$59.979,49$59.979,49

Adic.59%$35.387,90$35.387,90$35.387,90$35.387,90$35.387,90

Total + Ad. $95.367,39$95.367,39$95.367,39$95.367,39$95.367,39

Menos 6 días$ 18.458,20

Total + Ad. Mayo 21**$ 76.909,18**

Remunerac.oct-21nov-21dic-21ene-22feb-22

Básico$59.979,49$59.979,49$59.979,49$ 74.974,36 $ 74.974,36

Total$59.979,49$59.979,49$59.979,49$74.974,36$74.974,36

Adic.59%$35.387,90$35.387,90$35.387,90$44.234,87$44.234,87

Total + Ad. $ 95.367,39 $ 95.367,39 $ 95.367,39 $ 119.209,23 $ 119.209,23

Remunerac.mar-22abr-22may-22jun-22jul-22

Básico$ 74.974,36 $ 92.368,44 $ 92.368,44 $ 92.368,44 $ 92.368,44

Total$74.974,36$92.368,44$92.368,44$92.368,44$92.368,44

Adic.59%$44.234,87$54.497,38$54.497,38$54.497,38$54.497,38

Total + Ad. $ 119.209,23 $ 146.865,82 $ 146.865,82 $ 146.865,82 $ 146.865,82

Remunerac.ago-22sep-22oct-22nov-22dic-22

Básico$ 92.368,44 $ 92.368,44 $ 92.368,44 $ 92.368,44 $ 92.368,44

Total$92.368,44$92.368,44$92.368,44$92.368,44$92.368,44

Adic.59%$54.497,38$54.497,38$54.497,38$54.497,38$54.497,38

Total + Ad. $ 146.865,82 $ 146.865,82 $ 146.865,82 $ 146.865,82 $ 146.865,82

Remunerac.ene-23feb-23mar-23abr-23may-23

Básico$ 92.368,44 $111.521,04$128.002,58$194.854,32$206.746,83

Total$92.368,44$111.521,04$128.002,58$194.854,32$206.746,83

Adic.59%$54.497,38$65.797,41$75.521,52$114.964,05$121.980,63

Total + Ad. $ 146.865,82 $ 177.318,45 $ 203.524,10 $ 309.818,37 $ 328.727,46

Remunerac.jun-23jul-23ago-23sep-23oct-23

Básico$218.639,35$228.477,85$228.477,85$228.477,85$305.075,18

DNU 438/2023$30.000,00$30.000,00

Total$218.639,35$228.477,85$258.477,85$258.477,85$305.075,18

Adic.59%$128.997,22$134.801,93$152.501,93$152.501,93$179.994,36

Total + Ad. $ 347.636,57 $ 363.279,78 $ 410.979,78 $ 410.979,78 $ 485.069,54

Remunerac.nov-23dic-23ene-24feb-24mar-24

Básico$305.075,18$305.075,18$467.314,00$467.314,00$467.314,00

Total$305.075,18$305.075,18$467.314,00$467.314,00$467.314,00

Adic.59%$179.994,36$179.994,36$275.715,26$275.715,26$275.715,26

Total + Ad. $ 485.069,54 $ 485.069,54 $ 743.029,26 $ 743.029,26 $ 743.029,26

Actualización de los salarios caídos

MesRem. Devengada% Tasa Activa BNA al 31/03/24$ Intereses al 31/03/24 Total $ al 31/03/24

may-21$ 76.909,18 227,18%$ 174.722,29 $ 251.631,47

jun-21$95.367,39223,61%$ 213.251,02 $308.618,41

jul-21$95.367,39220,36%$ 210.151,58 $305.518,97

ago-21$95.367,39216,86%$ 206.813,72 $302.181,11

sep-21$95.367,39213,51%$ 203.618,91 $298.986,30

oct-21$ 95.367,39 210,24%$ 200.500,40 $ 295.867,79

nov-21$ 95.367,39 206,77%$ 197.191,15 $ 292.558,54

dic-21$ 95.367,39 203,37%$ 193.948,66 $ 289.316,05

ene-22$ 119.209,23 199,98%$ 238.394,62 $ 357.603,86

feb-22$ 119.209,23 195,88%$ 233.507,04 $ 352.716,28

mar-22$ 119.209,23 191,86%$ 228.714,83 $ 347.924,07

abr-22$ 146.865,82 187,94%$ 276.019,62 $ 422.885,44

may-22$ 146.865,82 183,30%$ 269.205,05 $ 416.070,87

jun-22$ 146.865,82 178,67%$ 262.405,16 $ 409.270,98

jul-22$ 146.865,82 174,06%$ 255.634,65 $ 402.500,47

ago-22$ 146.865,82 167,91%$ 246.602,40 $ 393.468,22

sep-22$ 146.865,82 161,51%$ 237.202,99 $ 384.068,80

oct-22$ 146.865,82 155,31%$ 228.097,30 $ 374.963,12

nov-22$ 146.865,82 148,10%$ 217.508,28 $ 364.374,10

dic-22$ 146.865,82 151,51%$ 222.516,40 $ 369.382,22

ene-23$ 146.865,82 134,37%$ 197.343,60 $ 344.209,42

feb-23$ 177.318,45 127,60%$ 226.258,35 $ 403.576,80

mar-23$ 203.524,10 120,61%$ 245.470,42 $ 448.994,52

abr-23$ 309.818,37 113,57%$ 351.860,72 $ 661.679,09

may-23$ 328.727,46 104,91%$ 344.867,98 $ 673.595,44

jun-23$ 347.636,57 95,80%$ 333.035,83 $ 680.672,40

jul-23$ 363.279,78 87,19%$ 316.743,64 $ 680.023,42

ago-23$ 410.979,78 76,53%$ 314.522,83 $ 725.502,61

sep-23$ 410.979,78 65,75%$ 270.219,21 $ 681.198,99

oct-23$ 485.069,54 53,75%$ 260.724,88 $ 745.794,41

nov-23$ 485.069,54 41,17%$ 199.703,13 $ 684.772,66

dic-23$ 485.069,54 29,33%$ 142.270,89 $ 627.340,43

ene-24$ 743.029,26 18,10%$ 134.488,30 $ 877.517,56

feb-24$ 743.029,26 7,73%$ 57.436,16 $ 800.465,42

mar-24$ 743.029,26 0%0 743.029,26

Total $ 16.718.279,48

Total Condena al 31/03/24$ 16.718.279,48

Costas

No obstante la reinstalación que en este acto se ordena es consecuencia de la declaración de nulidad del despido por aplicación del DNU 266/21, el hecho de ser rechazada la solicitud de la accionante de calificar como discriminatorio al despido dispuesto por la demandada y la implicancia que ello tiene sobre ciertos rubros reclamados, y considerando el rechazo de los rubros daño moral y psicológico, estimo ajustado a derecho imponer la totalidad de las costas del proceso del siguiente modo: la demandada cargará con el 90%, y la actora con el 10% (cfr. art. 49 CPL, y art. 63 del CPCC, de aplicación supletoria).

Honorarios:

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta a 31/03/2024 la suma de $16.718.279,48.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para los interesados beneficiarios, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten.

De este modo, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Antonio Severo Tejerizo, por su actuación conjunta en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora en una etapa del proceso principal (interposición de demanda), y por su actuación en el doble carácter de apoderada y patrocinante de la parte actora en dos etapas del proceso principal (actuaciones sobre la prueba y alegatos), la suma de $3.023.222,21 (base X 14% más 55% por el doble carácter, dividido en 3, y multiplicado por 2,5 -etapas-), donde las costas son en un 90% a cargo de la demandada, y en un 10% a cargo de la actora.

2) Al letrado Dante Aldo Sarmiento por su actuación conjunta en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora en una etapa del proceso principal (interposición de demanda), la suma de $604.644,44 (base X 14% más 55% por el doble carácter, dividido en 3, y multiplicado por 0,5 -etapas-), donde las costas son en un 90% a cargo de la demandada, y en un 10% a cargo de la actora.

3) Al letrado Javier Esteban Lopez de Zavalía por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte demandada en las tres etapas del proceso principal, la suma de $2.850.466,65 (base X 11% más 55% por el doble carácter) donde las costas son en un 90% a cargo de la demandada, y en un 10% a cargo de la actora.

A su vez, corresponde proceder a la estimación de los estipendios de los peritos desinsaculados en autos: Marcela Alejandra Machado por su pericial informática; Pedro Pablo David Robles por su pericial caligráfica; Fabian Gustavo Ortiz por su pericial contable; y a los consultores técnicos Silvina María Terraza y Miguel Barrera designados por la demandada.

A tales fines se tendrá en cuenta la calidad e importancia de su labor, complejidad y características de la cuestión planteada, como así también la trascendencia para la resolución de la causa.

4) A la perito Ingeniera en Sistemas de Información Marcela Alejandra Machado, por su informe pericial presentado en fecha 15/06/2023, y lo merituado en el CPD 6, la suma de $167.182,79 (base x 1%), donde las costas son a cargo de la demandada (cfr art 51 del CPL).

5) Al perito calígrafo Pedro Pablo David Robles, por su informe pericial presentado en fecha 30/06/2023, la suma de $167.182,79 (base x 1%), donde las costas son a cargo de la actora (cfr art 51 del CPL), teniendo en cuenta que fue esta quien generó que el demandado tenga que recurrir a la pericial en cuestión, que concluyó en que no tenía razón la accionante.

6) A la consultora técnica Silvina María Terraza -designada por la demandada- la suma de $83.591,40, donde las costas son a cargo de la demandada (Cfr. art 51 del CPL).

7) Al perito contable Fabian Gustavo Ortiz, por su informe pericial presentado en fecha 22/06/2023, la suma de $167.182,79 (base x 1%), donde las costas son a cargo de la demandada (cfr art 51 del CPL).

8) Al consultor técnico Miguel Barrera -designado por la demandada- la suma de $83.591,40, donde las costas son a cargo de la demandada (Cfr. art 51 del CPL).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.- ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Arantxa Estefanía Olmos Salgado (DNI N° 34287841) con domicilio en Av. Siria 1374, San Miguel de Tucumán, en contra de Tensolite S.A. con domicilio en ruta 9, km 1298, Los Pocitos, Tucumán, en mérito a lo considerado. En consecuencia, **se ordena la reinstalación de la actora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía desempeñándose con anterioridad al 06/05/2021, incluyendo la cobertura médica del plan 210 de la obra social OSDE para su grupo familiar**, conforme lo considerado. A los fines de acreditar el cumplimiento de la medida dispuesta, firme la presente, la empleadora deberá acompañar en el plazo de 48 horas, la correspondiente constancia de alta ante la Afip.

II. CONDENAR a Tensolite S.A al pago total de la suma de **$16.718.279,48** (pesos dieciséis millones setecientos dieciocho mil doscientos setenta y nueve con 48/100), comprensivo de los salarios caídos desde el despido dispuesto por la demandada en fecha 06/05/2021 hasta su reinstalación ordenada. Dicho importe deberá ser abonado en el plazo y con los intereses determinados en la presente resolutiva.

III.- RECHAZAR LA PRETENSIÓN de calificar al despido dispuesto por la demandada en fecha 06/05/2021 como discriminatorio y las indemnizaciones por daño moral y psicológico, conforme lo considerado.

IV.COSTAS: Como se consideran.

V.REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado **Antonio Severo Tejerizo**, en la suma de **$3.023.222,21** (pesos tres millones veintitrés mil doscientos veintidós con 21/100), en mérito a lo considerado; 2) Al letrado **Dante Aldo Sarmiento** en la suma de **$604.644,44** (pesos seiscientos cuatro mil seiscientos cuarenta y cuatro con 44/100), en mérito a lo considerado; 3) Al letrado **Javier Esteban López de Zavalía,** en la suma de **$2.850.466,65** (pesos dos millones ochocientos cincuenta mil cuatrocientos sesenta y seis 65/100), en mérito a lo considerado; 4) A la perito **Marcela Alejandra Machado,** la suma de **$167.182,79** (pesos ciento sesenta y siete mil ciento ochenta y dos con 79/100), en mérito a lo considerado; 5) Al perito **Pedro Pablo David Robles**, en la suma de **$167.182,79** (pesos ciento sesenta y siete mil ciento ochenta y dos con 79/100),, en mérito a lo considerado; 6) a la consultora técnica **Silvina María Terraza** en la suma de **$83.591,40** (pesos ochenta y tres mil quinientos noventa y uno con 40/100), en mérito a lo considerado; 7) Al perito **Fabian Gustavo Ortiz,** la suma de **$167.182,79** (pesos ciento sesenta y siete mil ciento ochenta y dos con 79/100), en mérito a lo considerado; y 8) Al consultor técnico **Miguel Barrera**, la suma de **$83.591,40** (pesos ochenta y tres mil quinientos noventa y uno con 40/100)), en mérito a lo considerado.

VI.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VII.COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER.

Actuación firmada en fecha 16/04/2024

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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