Expediente: **273/21**
Carátula: **LOPEZ ANDREA DEL VALLE C/ OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VIII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **16/02/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20359214082 - LOPEZ, ANDREA DEL VALLE-ACTOR
20274010003 - OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H., -DEMANDADO
90000000000 - HEREDEROS DE OLID, ANGELA LEONIDEZ-DEMANDADO
20121480612 - MERLO ROBERTO ALFREDO, -POR DERECHO PROPIO
20274010003 - RACEDO, JORGE LUIS-DEMANDADO
20274010003 - PINILLO RUIZ, EDGARDO NICOLAS-POR DERECHO PROPIO
20359214082 - ABREGU MIRRA, EDGARDO NICOLAS-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VIII

ACTUACIONES N°: 273/21

H103084872707

JUICIO: LOPEZ ANDREA DEL VALLE c/ OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H. s/ COBRO DE PESOS - 273/21

San Miguel de Tucumán, 15 de febrero de 2024

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la presente causa, de cuyo estudio

RESULTA:

Que en autos se presenta la Sra. Andrea Del Valle López, argentina, DNI n° 13.485.022 con domicilio en Barrio San Martín, manzana 15, casa 1, de la localidad de Los Nogales, Tucumán, con el patrocinio letrado de Edgardo Nicolás Abregú Mirra, M.P.8791 e inicia demanda en contra de OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H., CUIT 30-71063268-1 y de manera solidaria en contra de cada uno de los integrantes de la sociedad, es decir en contra de OLID ANGELA LEONIDEZ y RACEDO JORGE LUIS, todos con domicilio en calle San Martín 35, San Miguel de Tucumán, por el cobro de pesos $3.188.202, 09, por los conceptos que se discriminan en planilla de rubros reclamados que forma parte de la demanda: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, haberes del mes de despido; SAC proporcional, multa del art. 80 LCT, salarios adeudados de junio a diciembre de 2020, indemnización del DNU 34/2019 y sus prórrogas. Todo ello de acuerdo con las consideraciones de hecho y derecho que expone en su demanda y conforme con la planilla que adjunta, con más sus intereses, gastos y costas.

Funda su reclamo en la relación laboral de carácter permanente y contínua que vinculó a la actora con los demandados que se inició en fecha 02/11/1992 y que tuvo vigencia hasta el 01/12/2020,

fecha en que la actora se consideró despedida por exclusiva culpa de la empleadora.

Alega que se desempeñó en el Hotel Colonial, de propiedad de los demandados, cumpliendo tareas de mucama, encargada de cocina y moza, siendo sus tareas específicas la limpieza de habitaciones y lugares comunes, preparación de desayuno y servicio de éste en el comedor, encargada de cocina y del servicio de almuerzo, limpieza de almuerzo y limpieza de patio y salones de usos múltiples. Señala que cumplía una jornada de trabajo de 10 horas por día y seis días a la semana. Refiere que la relación transcurrió con total normalidad durante 28 años, sin recibir sanciones o apercibimientos, debido al cumplimiento en tiempo y forma de sus obligaciones laborales.

Respecto al distracto, afirma que como consecuencia de la pandemia de Covid- 19 y el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) decretado por el PEN, sus empleadores le manifestaron verbalmente que debía retirarse a su domicilio y que se encontraba suspendida por ser una persona de riesgo, es decir que no podía trabajar en forma presencial. Manifiesta que a partir del mes de marzo/2020 dejaron de abonarle sus haberes, dejándola en situación de vulnerabilidad sin ese ingreso económico que era su único sustento. Sostiene que una vez que por decretos del PEN se morigeró el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio se presentó a trabajar, en noviembre de 2020, sin embargo sus empleadores no le permitieron el ingreso, aduciendo que se encontraba en edad de jubilarse y debía iniciar los trámites pertinentes en ANSES.

Expresa que ante esta conducta de la demandada, en fecha **12/11/2020** envió TCL a sus empleadores manifestando que: "Atento a su negativa de permitirme ingresar a mi lugar de trabajo, lo intimo en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas que aclare mi situación laboral, bajo apercibimiento de considerarme despedida por su exclusiva culpa, iniciando las acciones legales correspondientes para el cobro de las indemnizaciones de ley".

Expone que en fecha **16/11/2020** los empleadores le contestan por CD mediante la que expresan lo siguiente: "Rechazo por improcedente, falaz y malicioso vuestro telegrama laboral cursado a ésta parte y se rechaza el derecho a darse por despedida. Recuerdo que Ud. es considerada por la totalidad de la normativa legal y sanitaria vigente como de riesgo y excluida por ello de prestar servicios personales. Ud carece del derecho de darse por despedida, puesto que la relación laboral esta perfectamente clara entre las partes, Ud continúa siendo empleada de Olid Angela y Racedo Jorge S.H., pero excluída forzadamente de prestar servicios personales en cumplimiento a las normas del ASPO, disposiciones complementarias y correlativas aplicables a su situación personal y a su edad. Asimismo se le recuerda que desde el comienzo del ASPO nuestro negocio cerró su actividad normal el mes de marzo de 2020, por no ser considerado servicio esencial y sin que aún se haya abierto oficialmente la actividad hotelera generando grandes pérdidas económicas y de todo tipo, que día a día se están tratando de sobrellevar. De igual manera se aprovecha la oportunidad para Intimarla a presentar y acreditar fehacientemente el inicio de sus trámites jubilatorios y de su jubilación ordinaria dentro de los 30 días de la presente tal como lo prevé la normativa legal respectiva, habida cuenta que Ud. cumple con los requisitos necesarios a tales fines. Sin intención de dar por terminada la relación laboral, queda Ud. debidamente notificada.".

Explica que ante la respuesta de la demandada, en fecha **01/12/2020** remite TCL por el que comunica a la empleadora que se considera injuriada y se da por despedida, en los siguientes términos: "Rechazo por falaz, malicioso e improcedente su CD de fecha 10/11/2020. En consecuencia niego haber sido notificada de alguna suspensión por causales sanitarias y niego estar excluída forzosamente de prestar servicios personales en cumplimiento con las normas de ASPO. Niego que la relación laboral continúe vigente y clara entre las partes, debido que no me abonó el salario que me corresponde desde el mes de marzo de 2020, lo que implica una injuria grave hacia mi persona, considerando el carácter alimentario del mismo. Lo que Ud. intenta en su

CD es simular el despido verbal realizado, por una supuesta suspensión que nunca existió. Todo ello, vulnerando lo dispuesto por el Decreto n° 329/20 y sus sucesivas prórrogas, que disponen la prohibición de efectuar despidos y suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo actualmente vigente. Por todo lo expuesto y en virtud de su negativa a restablecer mis tareas habituales, y a la falta de pago de mis salarios desde el mes de marzo de 2020, me considero injurada y despedida por su exclusiva culpa y lo intimo a que en el plazo de 48 horas proceda al pago de las remuneraciones adeudadas hasta la fecha, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes despido, SAC proprocional, SAC s/ preaviso, vacaciones proporcionales, indemnización por antiguedad (art. 232, 233 y 245 LCT), diferencias salariales por periodos no prescriptos, multa del decreto n° 961/20 y todos los rubros que por ley me corresponden, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales correspondientes para el cobro de las mismas. En igual sentido en virtud del despido indirecto mencionado rechazo su intimación a iniciar los trámittes jubilatorios y lo intimo a entregar los certificados de trabajo en los plazos del art. 80 LCT...".

Relata que la accionada le remite CD del **16/12/2020** señalando que: "...se rechaza el derecho a darse por despedida. Se ratifica en todas sus partes carta documento anteriormente cursada por esta parte. En ese sentido se ratifica que es considerada por la totalidad de la normativa legal y sanitaria vigente como de riesgo y excluida por ello de prestar servicios personales. Ud carece del derehco de darse por despedida, puesto que la relación laboral esta perfectamente clara entre la partes, Ud continúa siendo empleada de Olid Angela y Racedo Jorge S.H pero excluida forzadamente a prestar servicios personales en cumplimiento a las normas del ASPO, disposiciones complementarias y correlativas aplicables a su situación personal y a su edad, hasta que se dio incausadamente por despedida. Asimismo se ratifica que desde el comienzo del ASPO nuestro negocio cerró su actividad normal el mes de marzo de 2020, por no ser considerado servicio esencial y sin que aún se haya abierto oficialmente la actividad hotelera generando grandes, innumerables e insuperables pérdidas económicas y de todo tipo que día a día se están tratando de sobrellevar. Siendo su real causa de alejamiento su negativa reiterada a iniciar los trámites jubilatorios pertinentes se rechaza expresamente los rubros reclamados. Liquidación final, certificado de servicios y remuneraciones y constancia de trabajo a su disposición en el plazo legal en nuesto domicilio de San Martín n° 35 de San Miguel de Tucumán".

Destaca que que si bien es cierto que la pandemia por Covid 19 y el ASPO han impactado negativamente sobre la actividad económica a nivel mundial, ésta situación no puede ser tomada como excusa por los empleadores para incumplir sus obligaciones esenciales. Más aún, en el caso del la demandada, considerando que el Hotel recibía subsidios por parte del Estado para abonar los sueldos de los empleados, denominados ATP (Programa de Asistencia de Emergencia sl Trabajo y la Producción) y **que no cerró totalmente sus puertas, ya que continuaba recibiendo pasajeros que eran considerados trabajadores esenciales**. Cita decretos del PEN que regulan esta situación excepcional, jurisprudencia, y el documento emitido el 23/03/20 por la OIT, dictados a razón de la pandemia de Covid 19.

Practica planilla de liquidación de rubros y montos reclamados, adjunta prueba documental mediante presentación del 18/03/2021.

Cita el derecho aplicable e invoca la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 24.013, Ley 25.013 y Ley 25.323, normas aplicables del Código Procesal laboral y supletoriamente del Código Civil y Comercial Común de Tucumán y demás normas concordantes. Solicita que se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas a la accionada.

Corrido el traslado de demanda, se presenta el letrado Héctor Omar Pinillo Ruiz, M.P. 5794, en nombre y representación de Olid Ángela Leonidez y Racedo Jorge Luis Sociedad de Hecho y de los integrantes de la razón social demandados en forma personal, los señores Ángela Leonidez Olid, DNI n° 3.596.568 y Jorge Luis Racedo, DNI n° 13.218.416, todos con domicilio en calle San Martín n° 35 de esta ciudad, conforme lo acredita con Poder General para Juicios que adjunta y se agrega en autos y solicita el rechazo de la demanda, con costas a la actora.

Contesta demanda y luego de las negativas en general y en particular de los hechos y derechos afirmados por la contraparte en la demanda como fundamento de su pretensión, niega oponibilidad, autenticidad y valor probatorio a los documentos acompañados por la actora con la demanda.

En tal carácter plantea excepción de falta de acción y de legitimación de sus mandantes Jorge Luis Racedo y Angela Leonidez Olid.

En fundamento de su defensa, señala que sus mandantes nunca recibieron intimación alguna de la actora y que así surge de los telegramas agregados por la actora a este juicio, en los que no se menciona a Jorge Luis Racedo ni tampoco a Ángela Leonidez Olid, nunca fueron cursados a nombre de sus mandantes, ni en el transcurso de la relación, ni posteriormente, y luego recibieron directamente el traslado de la demanda.

Afirma que no existe fundamento jurídico alguno a los fines de la extensión de la responsabilidad a sus mandantes, y que corresponde tener por no acreditados los requisitos establecidos para hacerlos solidariamente responsables por el pago de los créditos que pretende la actora, correspondiendo hacer lugar a la excepción de falta de acción en contra de sus mandante, con costas a la actora. Cita doctrina y Jurisprudencia aplicable al caso.

Luego procede a dar su versión de los hechos y señala que desde el inicio del funcionamiento del hotel Colonial, la Sra. Angela Olid se desempeñaba como titular del emprendimiento comercial ubicado en calle San Martín n° 35 de esta ciudad. Refiere que la Sra. Olid personalmente, y con la colaboración de su marido y de sus padres, fueron quienes desarrollaron la actividad sin la ayuda de personal alguno. En ese contexto y dada la magnitud que fue adquiriendo el emprendimiento comercial, la Sra. Olid contrató a la actora, la que fue registrada correctamente, realizándose la correspondiente inscripción en AFIP y demás trámites legales para "registrar" desde el comienzo la relación laboral que la unía con la actora. Alega que la actora en diversas oportunidades incumplió con sus obligaciones laborales, con trabajo a desgano, inasistencias injustificadas, llegadas tardes, aceptando su mandante tales inconductas para evitar reacciones indeseadas.

Resalta que el Poder Ejecutivo Nacional en el marco de la declaración de pandemia emitida por la OMS, declaró la Emergencia sanitaria por Decreto 260/2020 y su modificatorio y en atención a la situación epidemiológica con relación al Covid 19 y en estas circunstancias se dictó el DNU n° 297/20 por el cual se dispone el Aislamiento social preventivo y obligatorio desde el 20/03/2020, plazo que se fue prorrogando por decretos nacionales y provinciales.

Expone que esta situación excepcional y ajena a su parte, obligó a sus mandantes a cerrar el hotel, por cuanto no es un servicio considerado esencial por la normativa legal antes mencionada.

Señala que la actora actuó de mala fe con sus poderdantes pues éstos en todo momento intentaron dar cumplimiento íntegro de las obligaciones a su cargo. Además refiere que la accionante manifestó en reiteradas ocasiones que iniciaría el trámite jubilatorio ante ANSES, pero su mandante pudo constatar que jamás inició tal trámite, buscando darse por despedida injustamente.

Resalta el hecho de que la actora invoca una suspensión en el mes de marzo/2020 pero recién reclama en noviembre/2020, es decir casi 9 meses después, invocando que se aclare la relación laboral y que pese a que se aclaró la misma por parte de su mandante, según surge de las cartas documentos que le remitió a la Sra López Andrea, ésta decidió extinguir el vínculo laboral de manera unilateral, infundada, intempestiva y pretendiendo cobrar una indemnización que no le corresponde.

Impugna la planilla practicada por la actora, solicita aplicación de plus petitio inexcusable. Impugna y desconoce la documentación acompañada por la actora con la demanda, especialmente desconoce los telegramas, y supuestas planillas y fichas que se hubieran presentado. Denuncia que la documentación laboral y contable de la demandada se encuentra en calle San Martín n° 35 de esta ciudad. Solicita plazo para acompañar la prueba instrumental, la que finalmente fue adjuntada en fecha 08/07/2021 dando cumplimiento con lo previsto en el art 56 CPL. Hace reserva del Caso Federal. Solicita que se rechace la demanda, con costas a la contraria.

En fecha 28/06/2021 contesta la actora el traslado conferido de la excepción de falta de legitimación interpuesta por la accionada.

Por proveído del 08/07/21, la causa fue abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Se fijó fecha de audiencia del art 69 CPL, la que tuvo lugar el 06/09/2021 en la que los litigantes no arribaron a conciliación, por lo que se proveyó la prueba ofrecida por las partes.

En fecha 25/04/2022 informa el actuario de la actividad probatoria de las partes, indicando que la parte actora ofreció y produjo cuatro pruebas: instrumental, informativa, pericial contable, y testimonial. La parte demandada ofreció cinco pruebas y se produjeron 3 pruebas: documental y dos informativas; mientras que una informativa y confesional no se produjeron.

Por presentación del 17/05/2022 y del 26/05/2022 alegan en término las partes actora y demandada respectivamente.

Por decreto del 27/05/2022 se llaman los autos a despacho para dictar sentencia definitiva.

Luego se acreditó el fallecimiento de la codemandada Angela Leonidez Olid, ocurrido en fecha 21 de agosto de 2022, con acta de defunción certificada remitida por el Registro del Estado Civil y Capacidad de las personas y adjuntada en este expediente. Como consecuencia de ello se suspendieron los términos desde el 23/08/22.

Por proveido del 27/10/23 vuelven los autos para sentencia, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida, y

CONSIDERANDO:

I. Conforme a los téminos de la demanda y su responde constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba: **1)** que los demandados OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H. y OLID ANGELA LEONIDEZ y RACEDO JORGE LUIS son propietarios del “Hotel Colonial" sito en San Martín n° 35 de esta ciudad; **2)** la existencia de la relación laboral entre la demandada OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H y la actora Sra. Andrea del Valle López; **3)** que la relación laboral se extinguió por despido indirecto comunicado a la demandada por telegrama del 01/12/2020.

II.- En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarse son: 1) la excepción de falta de acción y legitimación planteada por los demandados Angela Leonidez Olid y Jorge Luis Racedo; 2) caracterìsticas de la relación laboral:

fecha de inicio, tareas y categorìa profesional detentada por la actora, la jornada de trabajo cumpida por la actora y la remuneración; 3) extinción del contrato de trabajo por despido indirecto: su justificación. 4) plus petitio, procedencia de los rubros e importes reclamados, intereses, 5) costas y honorarios.

III.- Con el fin de determinar los elementos a los que habrá de estarse para dilucidar estas cuestiones, se analizará la atendibilidad de la prueba producida en autos, recordando que es facultad del sentenciante valorar únicamente las que considere pertinentes a tal fin sin que sea necesario adentrarse en el tratamiento de aquellas otras que, a su juicio, no resulten conducentes para esclarecer el acaecimiento de los hechos objeto del proceso. En este sentido, nuestro tribunal cimero tiene dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que comete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia n° 940 del 13/10/2006).

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

1. Prueba documental de la Actora y la demandada:

1. La parte actora acompaña: 2 telegramas de fechas 12/11/2020 y 01/12/2020 remitidos por López Andrea Del Valle a Olid y Racedo Jorge S.H; 2 cartas documentos de fechas 16/11/2020 y 10/12/2020 remitidas por Racedo Jorge Luis a la actora López Andrea Del Valle y 4 recibos de haberes.

En relación a la citada documentación, cabe señalar que la misma fue impugnada por la demandada en oportunidad de su responde de demanda, en los siguientes términos: "desconozco la documentación acompañada por la actora, a excepción de aquella que coincida plenamente con la adjuntada por esta parte. Especialmente desconozco telegramas y/o supuestas planillas y fichas que se hayan presentado".

Cabe recordar que el artículo 88 del CPL prescribe que “Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos. .."

Pues bien, la negativa efectuada por la demandada no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no constituye una impugnación categórica y precisa de la documental acompañada por la actora y sin especificarse tampoco ni la causa o razón de ello. Así también tengo presente que impugna la autenticidad de "supuestas planillas y/o fichas que se hayan presentado", las que no fueron presentadas por la accionante, lo que nos da una pauta más de lo genérico de su impugnación.

En este sentido sentencia de la CSJT n° 318 de fecha 04/05/2000 en autos “Posse Aida Elizabeth c/ Rumar turismo y otro s/cobros”, que expresa “La frase "niego la autenticidad de las cartas documentos y demás papeles que acompañan la demanda" no pone en duda la documentación presentada por la actora puesto que en el caso las cartas documentos fueron correctamente acreditadas y porque la genérica declaración del demandado no cumple con el requisito de precisión exigido por el art. 88 del CPL, necesario para desacreditar los 6 recibos y las 7 facturas con el nombre fantasía del establecimiento impreso. La doctrina expresa que: "La negativa debe ser expresa y terminante con respecto a cada hecho pertinente y esencial. La frase comúnmente

utilizada: 'niego en general y en particular todos y cada uno de los hechos narrados en la demanda que no sean expresamente reconocidos' o cualquier otra similar, no deja de ser una negativa genérica que no satisface la exigencia legal". (Ley de organización de la Justicia Nacional del Trabajo, Director Amadeo Allocati, Coord. Miguel Angel Pirolo, Ed. Astrea, Buenos Aires, pág. 117). Dres: Dato -Gandur- Area Maidana.

La demandada nada dice de los recibos de haberes adjuntados por la actora como así tampoco de las cartas documentos atribuidas a Jorge Luis Racedo, por lo que de conformidad con el art. 88 CPL se los tienen por auténticos.

De conformidad con el citado criterio, y a pesar de lo manifestado por la accionada en sentido contrario, considero que la negativa formulada respecto de la documentación es genérica y no cumple con el recaudo de especificidad que exige el art. 88 del CPL; por lo que la totalidad de la documentación acompañada por la actora que sea atribuible a la demandada se tiene por auténtica y reconocida y por recepcionados los telegramas remitidos por la actora a la demandada. Así lo declaro.

-la parte demandada acompaña: 64 recibos de haberes

En relación a la citada documentación, cabe señalar que la misma fue impugnada por la actora por presentación del 18/08/21 en los siguientes términos: "Conforme lo establecido en el artículo 88 inc.b) del CPLT, expresamente desconozco la documentación acompañada por el demandado en su contestación de demanda a excepción de aquella que coincida plenamente con la adjuntada por su parte. Particularmente *desconozco recibos de sueldo,* telegramas y cualquier documentación adicional presentada. En igual sentido, niego la autenticidad y valor probatorio de los documentos acompañados por la parte demandada".

En consecuencia y habiendo sido impugnados en tiempo y legal forma por la actora los recibos de haberes adjuntados por la demandada en autos, y teniendo en cuenta que la accionada no ha desplegado actividad probatoria alguna para acreditar su autenticidad, pese a que sobre ella recaía la carga de la prueba, estos no se consideran auténticos ni atribuidos o suscriptos por la actora y no serán considerados a los fines de la Resolución de la presente causa. Así lo declaro.

1. Prueba informativa:

1. 1. De la actora:

-Obra en autos el informe de la **AFIP** agregado en cuaderno de prueba n° 2 de la actora, que acompaña Consulta de Base Registral de Altas y Bajas de la actora Andrea Del Valle López, del que surge que en ese Organismo se encuentra registrada como empleadora de la actora el CUIT 27-03596568-3 que corresponde a la demandada Angela Leonidez Olid, con Contrato a tiempo completo, determinado y trabajo permanente; 2) otro Registro de Alta del 01/07/2005 y otra en la cual ya figura como empleador el CUIT 30-71063268-1 que corresponde a la razón social OLID ANGELA Y RACEDO JORGE SH con fecha de inicio de la relación: 01/12/2008 y de fin el 30/06/2020, y situación de baja: JUBILACION Art.252 LCT.-

-Así también surge del informe expedido por el **EATT (Ente Autárquico Tucumán Turismo)** lo siguiente: "**1.** El alojamiento turistico Hotel Colonial ubicado en calle San Martin 35 de esta ciudad, de propiedad de la Sra. Ángela Leonidez Olid de Racedo, se encuentra habilitado por este Organismo desde el 21/11/1986 mediante Resolución N° 9635/21-(STD) con número de registro A-0012-D en la clase Hotel categoría 3 estrellas. **2.** El departamento de Registro y Fiscalización del EATT informa que el hotel estaba autorizado para funcionar en la pandemia y durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio dictada por Decreto 297/20, podia recibir huéspedes en su carácter

de esenciales. **3.** Desde la aplicación del distanciamiento social, preventivo y obligatorio, desde el 30/11/2020 se encuentra habilitado a recibir huéspedes en general. **4.** Durante la pandemia este Organismo remitió al Hotel Colonial para su implementación el protocolo de bioseguridad Covid-19 para alojamientos turisticos debidamente consensuado con el COE Tucumán. **5.** Que la Dirección de Administración del EATT informó que NO tiene registro de haber otorgado apoyo económico alguno al Hotel Colonial".

1.2.Pericial Contable:

La actora ofreció y produjo prueba pericial contable en el cuaderno n° 3, en cual se sorteó un perito contador, siendo designado el CPN Roberto Alfredo Merlo, el que respondió a las preguntas propuestas por la parte oferente e informó que:

"Se puso a disposición del perito Libro de Registro Único...donde se pudo constatar que figura registrada a la actora: López, Andrea del Valle" (resp.a);

Informó como fecha de alta: 02/11/1992 y fecha de Baja: 30/06/2020 (resp. b);

Indicó que según los recibos de sueldos la tarea de la actora era: servicio Hotelería, categoría: mucama. Según constancia de Alta AFIP figura con código correspondiente a Cocineros y modalidad de contrato- A tiempo parcial indeterminado/permanente. Los haberes liquidados -por el perito- del mes de junio de 2020, corresponde 30 días para sueldo básico de $22.440 -más adicionales- por un total remunerativo de $34.377,03. Agrega que desde el mes de abril /2020, los sueldos están liquidados según Acuerdo de Suspensión remunerada -art. 223 bis - Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, que la mejor remuneración corresponde a los meses de febrero y marzo de 2020 por la suma remunerativa de $44.502,70 (resp.c). En el punto f) adjunta planilla de liquidación por despido indirecto acorde a lo solicitado por la actora y señala que en el monto (1) incluye los salarios adeudados a diciembre 2020 y en planilla (monto II) no los considera atento a que la demandada dio de baja a la actora el 30/06/2020.

Cabe destacar que el dictamen pericial no fue impugnado por ninguna de las partes, y será considerado para la Resolución de la presente causa.

1.3. Testimonial:

-Consta en autos la declaración testimonial brindada por el Sr. Francisco Ramón Pérez, en cuaderno de prueba testimonial ofrecida por la parte actora (A4). En razón de que el testigo fue tachado por la parte demandada se tratará y resolverá preliminarmente la impugnación efectuada por esa parte.

El letrado apoderado de la parte demandada tacha al testigo en su persona y en sus dichos, en base a los siguientes fundamentos:

Expresa que sostiene su deposición en base a *falsedades,* afirmaciones erradas y por dichos de otra persona, influenciado por la actora, tal como puede leerse en el acto de audiencia y no en circunstancias o hechos percibidos por sus sentidos. Señala que ello se puede apreciar en las *escuetas respuestas* dadas a las preguntas realizadas. Además dice que todas las respuestas fueron contestadas en base a "subjetividades" con la premisa de beneficiar a la actora en el presente proceso. Manifiesta que que es una declaración ambivalente, con desconocimiento y falta de precisión en los hechos interrogados y que las declaraciones carecen de todo valor probatorio y solicita que se haga lugar a la tacha. Corrida vista de las observaciones formuladas a la parte actora ésta guarda silencio.

Ahora bien, analizadas los fundamentos esgrimidos por la demandada para tachar al deponente y de las declaraciones del testigo Francisco Ramón Pérez, adelanto que las mismas son

improcedentes y que corresponde su rechazo.

Al respecto es preciso mencionar que conforme lo señala Augusto M.Morello en el Código Procesal de la Provincia de Buenos Aires, anotado y comentado, T.5, pág.520, no debe confundirse la impugnación de la idoneidad dirigida contra la persona del testigo, con la llamada “tacha del dicho”, siendo la primera la única que puede ser objeto de alegación y prueba. Está claro que la circunstancia de que el testigo hubiere sido empleado de los demandados apuntadas por la accionada como motivo de tacha en su persona no reviste suficiencia para desacreditar o descalificar al deponente, puesto que la misma no enerva el valor de las declaraciones sino que, en todo caso, existe el deber de apreciar los testimonios con mayor prudencia y estrictez, por lo que resulta fundamental su corroboración con otras probanzas idóneas (cfr. CSJT, “Medina, Víctor Emilio vs. Villagra Carlos Sergio s/ cobro de pesos”, sentencia N° 1045 del 08/11/2007).

En el caso en examen, cabe destacar que el testigo Francisco Pérez, al contestar a las preguntas referidas a las generales de la ley, respondió en forma negativa a todas ellas, y a la repregunta N° 4 formulada por la demandada aclaró que: " Ellos -la Sra. Angela Olid y el Sr. Jorge Racedo- erna mis patrones y yo hacía mantenimiento".

De ello surge que el testigo no pretendió negar y ocultar su vinculación laboral con los demandados como lo sostiene el apoderado de la accionada, y además reitero, que la circunstancia de ser dependiente de los demandados, no reviste suficiencia para desacreditar o descal, sino que existe el deber del Juez de apreciar los testimonios con mayor prudencia y estrictez, por lo que la tacha en razón de su persona no puede prosperar.

Por otra parte, la valoración de la prueba testimonial -como de sus tachas-, constituye una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate, tareas de interpretación y meritación éstas que deben efectuarse bajo el principio de la sana crítica establecido por el art. 40 CPCC (supletorio).

No obstante ello, es dable destacar que la prueba testifical consiste en la exposición en forma narrativa y con finalidad informativa sobre hechos o circunstancias que declare conocer alguien que no sea parte en el proceso, que debe declarar sobre los hechos presenciados por ellos. No puede obviarse, para que el testimonio del testigo resulte eficaz, que el mismo contenga la razón de sus dichos, es decir las explicaciones de lugar, tiempo y modo como ocurrió el hecho o suceso y también las del lugar, tiempo y modo como el testigo tomó conocimiento de él.

El testigo ha declarado en forma clara, precisa, concordante con relación a las demás probanzas de autos, dando suficiente razón de sus dichos, efectuando una explicación circunstanciada de modo, tiempo y lugar en las que tomó conocimiento de los hechos sobre los que declara, por lo que crea en este sentenciante la convicción de la veracidad de sus dichos y que su declaración resulta conducente para la resolución de las cuestiones debatidas por las partes en el presente juicio, por lo que se rechazan las tachas planteadas por la accionada en su contra. Así lo declaro.

Resueltas y rechazadas las tachas corresponde analizar la declaracion del testigo Francisco Ramón Pérez de la que surge que:

El testigo dijo conocer a la actora Andrea López, porque eran compañeros de trabajo en el Hotel Colonial, donde ella trabajaba (resp. 2). Al ser interrogado si sabe y le consta qué tareas cumplía la Sra. López mientras trabajaba para la Sra.Angela Olid y el Sr. Jorge Racedo respondió que: "Ella entraba a las 6:00 de la mañana al bar, servía el desayuno, después de las 10 de la mañana pasada a la cocina hasta las 2:00 de la tarde y cuando había mucho trabajo la hacían quedar hasta las 6:00.

Trabajaba en el bar servía el desayuno, era cafetera, después pasaba a las 2:00 de la tarde a la cocina, cocinaba , después se quedaba a veces hasta las 6:00 de la tarde. Lo sé porque era compañero de ella...".(resp. 3). Al ser requerido para que diga si sbe desde qué fecha trabajó la Sra. López en el Hotel Colonial y cómo era su desempeño, dijo que: "Exacto, no sé, debe ser del año 89 o 90. Siempre trabajaba en el bar, era mucama, pero generalmente estaba en el bar o en la cocina... Lo sé proque yo trabajaba ahi..." (resp.4) Al ser preguntado respecto a si conoce los horarios de trabajo de la Sra. López en el Hotel Colonial , expresó que: "Ella entraba a las 6:00 de la mañana hasta las 2:00 de la tarde. Lo se porque era compañero de trabajo" (respuesta a la 5).

2. Prueba de la demandada:

2.1. Informativas:

-Obran en autos los informes remitidos por la AFIP y la DGR (Dirección Gral. de Rentas), a los que me remito.

Los informes producidos por la actora y por la demandada contienen datos que serán evaluados en cuanto a su pertinencia y si resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas, atento a que no fueron objeto de impugnaciones por las partes. Así lo declaro.

No existen otras pruebas atendibles y conducentes a resolver las cuestiones controvertidas por las partes litigantes.

Primera Cuestión. Excepción de falta de acción y de legitimación articulada por los demandados Jorge Luis Racedo y Angela Leonidez Olid.

En el responde de demanda el apoderado de los accionados plantea excepción de falta de acción, por considerar que no existe fundamento jurídico a los fines de extensión de la responsabilidad por no encontrarse acreditados los requisitos establecidos para hacerlos solidariamente responsables por el pago de los créditos que pretende la actora.

Asimismo, expresa en fundamento de su defensa que sus mandantes Jorge Luis Racedo y Angela Olid nunca recibieron notificación alguna de la actora relacionada con el conflicto laboral suscitado durante el transcurso de la relación laboral y posterior despido. Sostiene que ello surge de las notificaciones cursadas por la actora, las cuales en ningún momento fueron cursadas a Jorge Luis Racedo ni a Angela Olid y luego recibieron directamente el traslado de la demanda.

Corrida la vista pertinente, la actora solicita su rechazo con imposición de costas por los fundamentos allí expresados, a los que me remito en honor a la brevedad.

Ahora bien, a fin de dirimir la cuestión cabe señalar que los socios de una sociedad de hecho como lo es la conformada por los señores Jorge Racedo y Angela Olid y constituida bajo la denominación: OLID ANGELA Y RACEDO JORGE SH, son los únicos y directos responsables por las relaciones laborales en que intervenga la razón social.

Así surge probado con los telegramas cursados por la actora que ésta intimó en forma previa al despido en fecha 12/11/2020 y notificó su despido indirecto el 01/12/2020 a la demandada OLID ANGELA Y RACEDO JORGE S.H. De las Cartas documentos en respuesta a los telegramas remitidos por la actora de fechas 16/11/2020 y 10/12/2020 surge probado que el remitente y quien firma las mismas es el demandado Jorge Luis Racedo, quien lo hace en carácter de socio de la sociedad de hecho antes citada y en nombre de la misma.

Así también, de los recibos de haberes otorgados a la actora y adjuntados con su demanda, y que se tuvieron por reconocidos en la presente sentencia, se desprende que la empleadora es la

sociedad “OLID ANGELA y RACEDO JORGE SH”. Lo mismo surge del informe brindado por AFIP y agregado en autos en cuaderno n° 2 de la actora, en el que se indican los aportes y contribuciones efectuados a favor de la actora Andrea Del Valle López por la empleadora “OLID ANGELA LOENIDEZ y RACEDO JORGE RAFAEL SH”, CUIT 30-71063268-1 e indistintamente por la Sra. ANGELA LEONIDEZ OLID .

De igual modo, de las comunicaciones epistolares cursadas por la actora surge que fueron enviadas al domicilio de la Sociedad de hecho y de sus socios, cual es San Martín n° 35 de esta ciudad, donde la actora prestaba servicios y dirigidos a “OLID ANGELA LOENIDEZ y RACEDO JORGE RAFAEL SH” nombre de la razón social y CUIT 30-71063268-1, de esta última.

De igual forma, tengo presente que corrido el traslado de demanda se apersonó el Dr. Héctor Omar Pinillo Ruiz en su carácter de apoderado de la sociedad de hecho ANGELA LEONIDEZ OLID y JORGE LUIS RACEDO y de los integrantes de la misma, Angela Leonidez Olid y Jorge Luis Racedo, en forma personal , y en su nombre y representación contesta demanda. Asimismo, que en el Poder general para juicios otorgado por los accionados a su apoderado Héctor Omar Pinillo, en el que consta como domicilio de ambos otorgantes -y socios de la sociedad de hecho- el de calle San Martín n° 35 de esta ciudad.

De igual modo, cabe considerar el testigo Francisco Ramón Pérez. Y que el deponente al prestar declaración dijo que conocía a la actora porque eran compañeros de la trabajo en el Hotel Colonial, donde ella trabajaba (resp. 2). Y al formularsele la repregunta n° 4, para que diga el testigo qué tipo de relación mantuvo o mantiene con la Sra. Angela Leonidez Olid y/o Racedo Jorge Luis y qué tareas cumplía, expresó que "Ellos eran mis patrones y yo hacía mantenimiento", por lo que cabe concluir que si era compañeros de trabajo, también eran patrones de la actora.

Finalmente, debo señalar que en su responde, los demandados Jorge Racedo y Angela Olid no negaron integrar la sociedad de hecho demandada en carácter de socios y tampoco negaron la existencia de la sociedad de hecho que constituyeron, sino que se limitaron a negar que correspondiera extenderles la responsabilidad a ellos en forma personal, con motivo de la falta de intimación, lo que no constituye un fundamento suficiente para motivar la excepción de falta de acción..

Pues bien, cabe recordar que las sociedades comerciales pueden ser "sociedades regulares" (aquellas que adoptan algno de los tipos previstos en la ley 19.550, como las S.A. o S.R.L.) o "Sociedades no constituidas egularmente", como es el caso de las Sociedades de Hecho.

La sociedad de Hecho (S.H) se caracteriza por no haber adoptado ningún tipo societario detallado en la Ley de Sociedades, por no tener contrato escrito, ni estar inscripta en el Registro Público de Comercio. Su "comercialidad se confirmaa través de su actividad , si realiza actos de comercio, se puede considerar comercial.

Las sociedades de hecho o sociedades simples, como la demandada, son aquellas sociedades informales en las que no hay un pacto o contrato expreso instrumentado en escritura pública, que regule los derechos de los socios, es una unión de facto que no está constituida bajo ningún tipo social en particular, destinada a explotar una actividad comercial. Este tipo de sociedades tienen una capacidad limitada. Con anterioridad a la reforma del Código Civil y Comercial Común de la Nación, no podían registrar bienes muebles o inmuebles y cualquiera de los socios podía pedir su disolución en cualquier momento, y su responsabilidad era personal, directa, ilimitada y solidaria.

La constitución de la sociedad de hecho goza de diversas ventajas, entre las que cabe mencionar que es más fácil su constitución e inicio de actividades, no requiere que se constituya por escritura

pública y se inscriba en el Registro Público de Comercio, tiene ventajas tributarias; pero a su vez padece de una gran desventaja cual es, la responsabilidad personal o directa, ilimitada y mancomunada de los socios, por lo que los acreedores pueden accionar contra cualquiera de ellos en forma indistinta. Es decir que desde el marco de la responsabilidad, cada uno de los socios de una sociedad de hecho, responde con sus bienes, por cualquier obligación con causa en la operatoria de la propia empresa, por la actuación de cualquiera de los socios o de cualquier persona en nombre de la sociedad. Ello tiene su razón de ser en la falta de personería jurídica de la sociedad.

Al respecto cabe señalar que la ley 26.994, sustituye el anterior régimen de solidaridad por un régimen de mancomunación por partes iguales, en lo atinente a la responsabilidad de los socios por las deudas contraídas por el ente social. En efecto, bajo el régimen anterior, la jurisprudencia mayoritaria sostenía que la responsabilidad de los socios de las sociedades de hecho era solidaria, ilimitada y directa. En tal entendimiento, los terceros que contrataban con la sociedad, podían demandar -por las deudas de aquélla- individualmente o colectivamente a sus socios integrantes, dado que eran obligados directos, personal, ilimitada y solidariamente con la sociedad (conf. CSJT, sentencia n.° 119 del 4/04/2011; sentencia n.° 1130 del 14/11/2014).

Con la derogación del régimen anterior, la ley 26.994 introdujo una modificación y el actual art. 24 de la Ley General de Sociedades, establece que: “Los socios responden frente a los terceros como obligados simplemente mancomunados y por partes iguales, salvo que la solidaridad con la sociedad o entre ellos, o una distinta proporción, resulten: 1) de una estipulación expresa respecto de una realción o un consjunto de relaciones; 2) de una estipulación del contrato social en los términos del art. 22; 3) de las reglas comunes del tipo que manifestaron adoptar y respecto del cual dejaron de cumplir requisitos sustanciales o formales.(artículo sustituido propunto 2.11 del anexo II de la ley n° 26.994 B.O. 08/10/2014 vigencia: 1 de Agosto de 2015, texto según artículo 1° de la Ley 27.077 B.O. 19/12/2014)

. Conforme se desprende de los términos del art. 24 de la LGS (Ley General de Sociedades) en su actual redacción, la norma establece como principio la responsabilidad mancomunada y en partes iguales de los socios.

Los socios responden siempre en forma ilimitada con todo su patrimonio por las obligaciones sociales -igual que antes-, pero como novedad tal responsabilidad es en principio simplemente mancomunada, por partes iguales, y subsidiaria. Esto último se cumplirá, salvo que otra cosa se pacte expresamente con algún tercero, o surja del contrato en la medida en que sea oponible o bien surja de las reglas del tipo que se dijo adoptar.

Por lo antes expuesto, la actora se encuentra habilitada para demandar, tanto a la sociedad de hecho como a sus socios, por lo que de conformidad con las pruebas antes analizadas y lo establecido el art. 24 de la LGS y habiendo quedado acreditado la existencia de la sociedad de hecho conformada por Ángela Leonidez Olid y Jorge Luis Racedo, en calidad de socios, y que ésta resultaba ser la empleadora de la actora, se rechaza la excepción de falta de acción interpuesta por los Sres. Jorge Luis Racedo y Angela Leonidez Olid, los que resultan responsables en forma personal, ilimitada, en forma mancomunada y en partes iguales, por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que los vinculó con la actora, por ser obligados directos de las obligaciones contraídas por la sociedad de hecho. Como consecuencia de ello, corresponde el rechazo de la defensa opuesta. Así lo declaro.

Que habiendose acreditado en autos el fallecimiento de la codemandada Angela Leonidez Olid, en fecha 21 de agosto de 2022, con acta de defunción certificada remitida por el Registro del Estado

Civil y Capacidad de las personas y adjuntada en este expediente, serán responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral que los unió con la actora, los socios Jorge Luis Racedo y los herederos de la Sra. Angela Leonidez Olid con los bienes recibidos en tal carácter (art. 2280 del CCyCN).

Segunda cuestión. Características de la relación laboral existente entre las partes litigantes.

Que se encuentra acreditada en autos la existencia de la relación laboral entre la actora López Andrea Del Valle y los demandados.

Respecto a las características de la relación laboral la demandada al contestar demanda no cumplió con la carga procesal de proporcionar su versión de los hechos respecto a los extremos del contrato de trabjo, es así que no indica la fecha de ingreso de la actora, qué tareas específicas cumplía, qué categoría profesional detentaba, como así tampoco precisa jornada laboral cumplida, horarios de trabajo, detallando horas y días de la semana trabajados, ni la remuneración percibida por la trabajadora. En consecuencia le cabe el apercibimiento previsto para tal incumplimiento en el art. 60 del CPL y se tiene a los demandados por conformes con los invocados en la demanda por la actora, a pesar de su negativa.

Por lo que corresponde en esta instancia determinar los extremos del contrato de trabajo:

1. Fecha de ingreso: En la demanda la Sra López sostiene que ingresó a prestar servicios para los demandados en el Hotel Colonial el 02/11/1992 cumpliendo tareas de mucama, encargada de cocina y moza, trabajando 6 días a la semana con turnos de 10 horas por día.

La parte demandada, como ya expresara en párrafo precedente no cumple con la carga procesal de precisar los extremos del contrato de trabajo existente entre su parte y la actora, por lo que se les aplicó el apercibimiento contenido en el art. 60 del CPL y se los tiene por conforme con los denunciados en la demanda.

Manifiesta únicamente que la actora fue registrada correctamente realizando la correspondiente inscripción en la AFIP, al igual que los demás trámites legales correspondientes para registrar la relación laboral. Cabe destacar que la documentación citada no fue presentada en este proceso como prueba instrumental por la accionada.

En virtud del art. 302 del CPCyC, de aplicación supletoria a esta materia, es que debía la actora acreditar los extremos que invocó en su demanda y que resultan controvertidos.

De la prueba instrumental presentada por la parte actora, específicamente de los recibos de sueldos adjuntados oportunamente, surge que la Sra. López ingresó el 02/11/1992.

Igualmente surge del dictamen pericial presentado en autos por el perito CPN Roberto Alfredo Merlo - que no fue impugnado por las partes-, que en el punto b) de su informe establece como fecha de ingreso el 02/11/1992.

De igual modo, del testimonio brindado en autos por Francisco Ramón Perez surge que el deponente al ser requerido para que diga si sabe y le consta desde qué fecha trabajó la Sra. López en el Hotel Colonial, respondió : "exacto no sé, debe ser del año 89 o 90..." .

Del informe remitido por AFIP , agregado en cuaderno n° 2 de la actora, surge que la Sra López Andrea Del Valle, estuvo registrada y se efectuaron aportes y contribuciones en su beneficio por la empleadora OLID ANGELA LEONIDEZ y RACEDO JORGE LUIS S.H. CUIT 30710632681 desde el periodo 31/08/2000 (que figura como 1a. fecha de inicio denunciada según base registral de Altas y Bajas del organismo fiscal).

En consecuencia, de este modo la actora acreditó con prueba positiva, fehaciente, sin que exista prueba en contrario que lo desvirtúe, que ingresó a trabajar para la demandada en fecha **02/11/1992,** por lo que considero a ésta última como la fecha de inicio de la relación laboral entre su parte y la demandada. Así lo declaro.

2. Jornada de Trabajo: la actora afirma en su demanda que la jornada de trabajo se cumplia seis días a la semana, en turno de 10 horas diarias.No denuncia cuál fue la remuneración percibida.

La demandada en su responde nada dice de la jornada de trabajo que cumplía la actora, no da su versión al respecto, no especifica qué días trabajaba y cuántas horas por día se desempeñaba las trabajadora. En consecuencia, se le aplicó el apercibimiento previsto en el art. 60 del CPL.

Pues bien, del plexo probatorio analizado, no surge acreditado con prueba alguna por la actora hubiera cumplido la jornada denunciada en la demanda. Y, si bien en autos, se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el art. 60 del CPlL, lo que traería aparejado el reconocimiento o conformidad con los hechos invocados en su demanda, considero que dichas disposiciones abarcan el ámbito de las prestaciones ordinarias del contrato de trabajo, mas no así el de las excepcionales, como resulta en el presente caso la pretendida realización de horas extras de manera habitual, toda vez que el criterio judicial imperante en la materia, exige a la trabajadora la prueba acabada, contundente, concluyente y fehaciente respecto al tiempo de prestación de sus servicios, no pudiendo acreditarse por presunciones la extensión de la jornada laboral, lo que trae aparejado que no pueda, respecto a las horas que superen la jornada máxima legal, probarse solo por presunciones, esto es por el apercibimiento contenido en el art. 60 del CPL.

En este sentido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha establecido, respecto a la carga de probar el cumplimiento de las horas extras, lo siguiente: “Corresponde señalar que de acuerdo al criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados, como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJ Tuc., sent. N° 89 del 07/3/2007)”. En este orden de ideas, se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia (cfrme. CSJ Tuc., sent. N° 1241 del 22/12/2006), lo que no ha especificado ni acreditado en forma fehaciente el actor” y conforme (Sentencia: 975 del 14/12/2011)..

Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que expresaron que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento (CNAT, Sala I, sentencias del 29/4/2005 –DT 2005, 1276- y del 17/11/2004 -DT 2005, 809-). (Sentencia: 975 del 14/12/2011).

En el caso de autos, estimo que la actora no aportó al proceso pruebas eficientes tendientes a demostrar la extensión horaria denunciada en la demanda por lo que corresponde declarar que la Sra. López Andrea se desempeñó en jornadas diarias de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales (jornada legal ley 11.544). Así lo declaro.

3. Categoría y remuneración: la actora manifiesta que cumplía tareas de Mucama, de encargada de cocina y de moza.

La demandada en su responde omite dar su versión respecto a las tareas y categoría detentada pro la actora como así también de la remuneración percibida, por lo que se le cabe a esta cuestión aplicar también el apercibimiento previsto en el art. 60 del CPL.

Cabe tener presente para resolver esta cuestión, que el CCT n° 479/06 establece en su Art. 8° las Categorías y funciones (las que se encuentran reglamentadas en los artículos 11 al 19). De la citada norma convencional surge que una trabajadora con la categoría de **Mucama:** es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo.

Por su parte **Jefe de partida o cocinero**: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

En tanto que Mozo respecto de la categoría de **Mozo** dice que: Es de su incumbencia la preparación de la llamada “Mise en Place” o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.

Cabe señalar que las tareas de encargada de cocina y moza denunciadas por la actora en la demanda, no fueron acreditadas por su parte con prueba alguna, que acorde a la clasificación de las categorías del CCT 479/06 serían las correspondientes a la categoría de Jefe de Partida o Cocinero, que es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas en el establecimiento.

El único testigo el Sr. Francisco Pérez, dijo que "ella entraba a las 6 de la mañana y servía el desayuno en el bar, después de las 10 de la mañana pasaba a la cocina hasta las 2:00 de la tarde y cuando había mucho trabajo la hacían quedar hasta las 6:00. Trabajaba en el bar servía el desayuno era cafetera". Respecto a este testimonio, cabe señalar que no resulta suficiente por sí solo para acreditar las tareas y la categoría profesional que le correspondía detentar a la accionante. Más aun, cuando de su declaración surge que se contradice con las tareas denunciadas por la Sra. López en su demanda, así es que ella en su libelo inicial no menciona las tareas de cafetera y el testigo sí, como también tengo presente que el declarante nada dice de las tareas de mucama cumplidas por la actora, pese a que ella las declara en su demanda y fueron corroboradas por la prueba documental e informativa producida en autos, por lo que estaremos a ésta última para resolver la cuestión.

Pues bien, de la prueba documental surge acreditada la categoría de Mucama denunciada por la actora, en efecto éstas resultan probadas con los recibos de haberes adjuntados en autos por la accionante, en los que se consignan como tarea: servicio de hotelería; categoría: mucama A, es decir idénticas tareas a las señaladas por la trabajadora en su demanda.

De igual modo, el informe de AFIP adjuntado en cuaderno de prueba n° 2 de la actora, referido a consulta en la Base Registral de Altas y Bajas de la actora indica que la Sra. López Andrea del Valle fue declarada por la empleadora como empleada con categoría Mucama, Convenio Gastronómicos - Unión de Hoteles, Restaurantes, cafés, Bares y Afines de Tucumán- CCT 479/06.

En consecuencia tengo por acreditado que la Sra. Andrea Elizabeth López de acuerdo a las tareas realizadas detentaba la categoría de Mucama, nivel profesional 4, de un establecimiento (Hotel) de Categoría III del CCT 479/06 en su desempeño para la parte demandada en el Hotel Colonial, sito en San Martín 35 de esta ciudad.

Si bien las partes nada dicen con respecto a la Categoría del Establecimiento donde se desempeñaba la actora, teniendo en cuenta que el básico que percibía según los recibos de haberes se corresponde con el de la Categoría III del convenio colectivo, será dicho básico y sus adicionales el que serán tomados en cuenta para efectuar los cálculos correspondientes.

En cuanto a la remuneración, la parte actora no expresa en su demanda cuál fue la última remuneración mensual percibida a la fecha del despido.

La demandada por su parte tampoco no cumple con su deber de proporcionar su versión de los hechos, no señala cuál fue la mejor remuneración ni la última remuneración mensual percibida por la actora.

Por lo que estaremos a la prueba instrumental, en particular a los recibos de haberes acompañados como instrumental por la accionante para establecer las remuneraciones percibidas por la actora.

Respecto de la remuneración que debía percibir la actora, la misma se determinará en la planilla que forma parte de esta sentencia, en base a las declaraciones anteriores tomándose en consideración las características de la relación laboral, y lo establecido por la escala salarial vigente para la actividad para el CCT 479/06, con los adicionales previstos en esa Convención pro presentismo, antiguedad, más complemento de servicios, y deberán adicionarse los rubros denominados “no remunerativos” previstos para los trabajadores de la actividad. Ello así, pues a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/9/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro s/ Despido” (CSJN, Sent. 19/5/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/6/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde incluir los aumentos no remunerativos en la base salarial para el cálculo de los rubros indemnizatorios. Así lo declaro.

Tercera Cuestión. El despido, fecha y su justificación.

No se encuentra controvertido que la relación laboral se extinguió por despido indirecto dispuesto por la trabajadora.

Cabe entonces establecer la fecha en que se configuró el despido indirecto y resolver si fue justificado.

1.- Fecha: La actora sostiene en la demanda que la extinción se produjo el 01/12/2020. La demandada admite que la actora se consideró despedida aduciendo culpa y responsabilidad de su parte, pero no precisa fecha de recepción del telegrama de despido.

Conforme a lo señalado pacíficamente por la doctrina y la jurisprudencia, el despido es un "acto jurídico unilateral y recepticio, no necesariamente formal, por el que una de las partes pone fin al contrato de trabajo (...) Es recepticio, porque sus efectos dependen de que la noticia llegue a destino (...)" (CSJT, sentencia N° 167 del 18/03/2015). De acuerdo con estas pautas, le asiste razón a la parte actora en cuanto a que la fecha en la que debe reputarse extinguida la relación es la de recepción del telegrama de despido, y no la de su imposición.

Teniendo en cuenta que no existe informe del Correo de la República Argentina S.A. indicando la fecha de entrega de la misiva rupturista, como excepción a la Teoría de la Recepción, corresponde declarar que el despido indirecto se configuró el **01/12/2020**, esto es, en la fecha de emisión del telegrama rupturista enviado por la Sra. López Andrea a la demandada, y tener a esta última como la fecha en la que se extinguió el contrato de trabajo habido entre las partes. Así lo declaro.

2.- Justificación:

Controvierten las partes respecto a la justificación del despido dispuesto por la actora.

Respecto al distracto, la parte actora manifiesta que como consecuencia de la pandemia de Covid 19 y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio decretado por el Poder Ejecutivo Nacional sus

empleadores le manifestaron verbalmente que debía retirarse a su domicilio y que se encontraba "suspendida" por ser persona de riesgo. Agrega que a partir de marzo de 2020, los accionados no le abonaron los haberes correspondientes, dejándola luego de 28 años de trabajo en una situación de vulnerabilidad al perder su único sustento. Alega que una vez que desde el PEN se morigeró el ASPO, se presentó a trabajar nuevamente en el mes de noviembre de 2020, sin embargo sus empleadores no le permitieron el ingreso a su lugar de trabajo, aduciendo que como ella estaba en edad de jubilarse, debía iniciar los trámites pertinentes en ANSES. Aduce que ante la negativa de la demandada de brindarle tarea efectiva le remitió intimación por TCL del 12/11/2020 a fin de que cumpla con tal obligación legal.

Asevera que la demandada Olid Angela y Racedo Jorge S.H., le contesta por CD del 16/11/2020 rechazando el telegrama enviado por su parte y rechaza que la actora tenga derecho a darse por despedida. Le manifiesta que ella es considerada por la totalidad de la normativa legal y sanitaria vigente como de riesgo y excluida por ello de prestar servicios personales. Le aclara que ella continúa siendo empleada de Olid Angela y Racedo Jorge S.H., pero excluída forzadamente de prestar servicios personales en cumplimiento a las normas del ASPO, disposiciones complementarias y correlativas aplicables a su situación personal y a su edad.

Afirma que ante la respuesta de los demandados y ante el incumplimiento de su deber de garantizarle ocupación efectiva, en fecha **01/12/2020** remite TCL por el que comunica a la empleadora que se considera gravemente injuriada y se da por despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada.

La demandada niega que la actora tuviera derecho a darse por despedida y afirma que la causal invocada es inexistente y el despido deviene injustificado.

Sentado lo anterior, debe resaltarse que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 302 ley 6.176, en concordancia con el art. 322 del CPCC actual), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

La gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido es objetiva, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo relacionado ello con la proporcionalidad de la sanción respecto a la falta cometida, la contemporaneidad y razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionadora (art. 242 LCT).

En este marco, corresponde destacar que la causal de despido consignada en el telegrama por el cual se efectúa la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa no puede ser modificada por las manifestaciones vertidas en sede judicial (cfr. art. 243 LCT). En consecuencia, ha de analizarse el telegrama de denuncia del contrato de trabajo para determinar cuál fue la causa del despido invocada por la actora, para luego determinar si la misma se encuentra probada y a la vez, si constituye injuria suficiente a los efectos de considerar justificada la decisión rupturista.

Siguiendo estas directrices, vemos que se encuentra acreditado en autos los siguientes hechos:

Que la actora remitió un Telegrama en fecha **12/11/2020** a sus empleadores manifestando que: "Atento a su negativa de permitirme ingresar a mi lugar de trabajo, lo intimo en el plazo perentorio e

improrrogable de 48 horas que aclare mi situación laboral, bajo apercibimiento de considerarme despedida por su exclusiva culpa, iniciando las acciones legales correspondientes para el cobro de las indemnizaciones de ley".

Asimismo, esta probado que los demandados le contestan esa epístola por CD de fecha **16/11/2020** mediante la que expresan lo siguiente: "Rechazo por improcedente, falaz y malicioso vuestro telegrama laboral cursado a ésta parte y se rechaza el derecho a darse por despedida. Recuerdo que Ud. es considerada por la totalidad de la normativa legal y sanitaria vigente como de riesgo y excluida por ello de prestar servicios personales. Ud carece del derecho de darse por despedida, puesto que la relación laboral esta perfectamente clara entre las partes, Ud continúa siendo empleada de Olid Angela y Racedo Jorge S.H., pero excluída forzadamente de prestar servicios personales en cumplimiento a las normas del ASPO, disposiciones complementarias y correlativas aplicables a su situación personal y a su edad. Asimismo se le recuerda que desde el comienzo del ASPO nuestro negocio cerró su actividad normal el mes de marzo de 2020, por no ser considerado servicio esencial y sin que aún se haya abierto oficialmente la actividad hotelera generando grandes pérdidas económicas y de todo tipo, que día a día se están tratando de sobrellevar. De igual manera se aprovecha la oportunidad para Intimarla a presentar y acreditar fehacientemente el inicio de sus trámites jubilatorios y de su jubilación ordinaria dentro de los 30 días de la presente tal como lo prevé la normativa legal respectiva, habida cuenta que Ud. cumple con los requisitos necesarios a tales fines. Sin intención de dar por terminada la relación laboral, queda Ud. debidamente notificada.".

De igual modo, surge acreditado en autos que ante la respuesta de la demandada, la actora en fecha **01/12/2020** remite TCL a la demandada por el que comunica a la empleadora que se considera injuriada y se da por despedida, en los siguientes términos: "Rechazo por falaz, malicioso e improcedente su CD de fecha 10/11/2020. En consecuencia niego haber sido notificada de alguna suspensión por causales sanitarias y niego estar excluída forzosamente de prestar servicios personales en cumplimiento con las normas de ASPO. Niego que la relación laboral continúe vigente y clara entre las partes, debido que no me abonó el salario que me corresponde desde el mes de marzo de 2020, lo que implica una injuria grave hacia mi persona, considerando el carácter alimentario del mismo. Lo que Ud. intenta en su CD es simular el despido verbal realizado, por una supuesta suspensión que nunca existió. Todo ello, vulnerando lo dispuesto por el Decreto n° 329/20 y sus sucesivas prórrogas, que disponen la prohibición de efectuar despidos y suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo actualmente vigente. **Por todo lo expuesto y en virtud de su negativa a restablecer mis tareas habituales**, **y a la falta de pago de mis salarios desde el mes de marzo de 2020, me considero injurada y despedida por su exclusiva culpa** y lo intimo a que en el plazo de 48 horas proceda al pago de las remuneraciones adeudadas hasta la fecha, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes despido, SAC proprocional, SAC s/ preaviso, vacaciones proporcionales, indemnización por antiguedad (art. 232, 233 y 245 LCT), diferencias salariales por periodos no prescriptos, multa del decreto n° 961/20 y todos los rubros que por ley me corresponden, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales correspondientes para el cobro de las mismas. En igual sentido en virtud del despido indirecto mencionado rechazo su intimación a iniciar los trámittes jubilatorios y lo intimo a entregar los certificados de trabajo en los plazos del art. 80 LCT...".

Igualmente surge probado que la accionada le remite CD del **10/12/2020** mediante la cual "... se rechaza el derecho a darse por despedida. Se ratifica en todas sus partes carta documento anteriormente cursada por esta parte (....) Siendo su real causa de alejamiento su negativa reiterada a iniciar los trámites jubilatorios pertinentes se rechaza expresamente los rubros reclamados. Liquidación final, certificado de servicios y remuneraciones y constancia de trabajo a su disposición

en el plazo legal en nuesto domicilio de San Martín n° 35 de San Miguel de Tucumán".

Cabe destacar que la parte demandada no adjuntó prueba alguna del pago de los salarios de la actora desde el mes de marzo/2020 a noviembre de 2020.

En razón de que la parte actora ha invocado más de una conducta de su empleadora para justificar su decisión rupturista, conviene recordar que corresponde analizar y valorar los hechos que asumen carácter de injuria suficiente para impedir la continuidad de la relación laboral y considerando el tenor dado por el trabajador, bastando que se pruebe sólo uno de ellos a fin de tener por justificado el despido en caso de que la injuria causada asuma la gravedad necesaria a tales efectos. En este sentido, se ha dicho que: "En términos de interpretación legal, resultaría absurdo que alegándose plurales conductas potencialmente injuriosas, deban ser probadas todas y cada una de ellas para legitimar el despido indirecto, porque la prueba de la injuria es una cuestión cualitativa cuya apreciación corresponde a los jueces de la causa, bastando la prueba de un solo hecho que por su gravedad impida la continuidad de la relación laboral. Entenderlo de otra manera significaría confundir la prohibición de variación de las causales originariamente invocadas con la prueba de ellas, hipótesis procesales esencialmente distintas ()" (Cám. del Trabajo, Sala Iª, sentencia N° 121 del 30/04/2014).

En este entendimiento, vemos que entre las conductas invocadas por la actora figura la **negativa a restablecer sus tareas habituales**, pese a su intimación a que la empleadora le garantice ocupación efectiva, mediante TCL del 12/11/2020.

3. Las pruebas reseñadas permiten arribar a las siguientes conclusiones.

En el presente caso, y en razón de que la actora es la que decidió el despido alegando exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada, pesaba sobre ella la carga de probar las inconductas e incumplimientos a sus obligaciones laborales por la empleadora, las que fueron invocadas como causales para el distracto.

Del telegrama de despido impuesto el 01/12/2020 surge que las causales de despido indirecto invocadas por la actora son la **negativa a restablecer sus tareas habituales** y la falta de pago de sus haberes desde el mes de marzo a noviembre de 2020.

Planteada así la cuestión, cabe señalar en primer término que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales - ad solemnitatem - de eficacia, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura; agrega dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar, ni ampliar, por declaración unilateral, ni en el juicio posterior.

Considero cumplidos los requisitos exigidos por el art. 243 de la LCT, atento a que la actora comunicó por escrito su decisión de considerarse despedida y con expresión clara de los motivos en que funda tal decisión de extinguir el contrato de trabajo.

Cabe recordar que el art. 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato de trabajo lo denuncie en caso de inobservancia -por parte de la otra- de las obligaciones resultantes de este y que configuren “injuria” que por su “gravedad” no consienta la “prosecusión” de dicha relación.

En lo pertinente, Raúl Horacio Ojeda sostiene que “para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales, que

cause un daño en la relación (generalmente a través de un agravio al trabajador) b) Que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna” (Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2011, T. III, pág. 463).

Por su parte, del artículo 242 de la LCT surge que la valoración de la gravedad de la causal de despido debe ser efectuada por el juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso. (CSJT, sentencia n° 579 del 17/08/2010).

Del telegrama de despido del 01/12/2020 se desprende que la Sra. López expresa: "Por todo lo expuesto y en virtud de su negativa a restablecer mis tareas habitualesy a la falta de pago de mi salario desde el mes de marzo de 2020, me considero injuriada y despedida por su exclusiva culpa (...)"

En virtud de que en su primera intimación efectuada por el telegrama del 12/11/2020 la actora expresaba que "Atento a su negativa a permitirme ingresar a mi lugar de trabajo, lo intimo en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas que aclare mi situación laboral, bajo apercibimiento de considerarme despedida por su exclusiva culpa, iniciando las acciones legales correspòndientes para el cobro de las indemnizaciones de ley" y de conformidad con lo establecido en el art. 243 de la LCT, se analizará la causal invocada por la trabajadora de la falta de cumplimiento de la empleadora con su deber de darle ocupación. (art 78 de la LCT).

La norma citada establece que "El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber..." (art 78 LCT).

La jurisprudencia tiene dicho que: "El deber de ocupación efectiva consiste en el deber que pesa sobre el dador de trabajo de garantizar al trabajador ocupación, pero no cualquier ocupación, sino ocupación "efectiva" y conforme su calificación y categoría profesional. Conforme expresa ACKERMAN, Mario (Ley de Contrato de Trabajo, comentada, Rubinzal Culzoni, 2016, T. I, pags. 651/652) la obligación no se agota con lo que podría denominarse una "ocupación formal", ya que el objeto del contrato de trabajo es la "actividad productiva y creadora del hombre en si" y por cuanto solo después de llenado ese cometido "ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico (art. 4 LCT)". En cuanto al deber de diligencia, expresa el mismo autor (op. cit. pags. 659/660), que la norma del art. 79 impone al principal la obligación de un obrar diligente, es decir un obrar solícito, pronto, esmerado, cuidado, para posibilitar que el prestador de servicios pueda gozar de los beneficios que las normas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ponen al alcance de éste, iniciativa de comportamiento que está a cargo del dador de trabajo. Reitero, que la trabajadora no percibía haberes regulares desde febrero de 2010, con la excepción señalada, lo que justifica la urgencia de definición a su reintegro a tareas habituales que exigía la trabajadora y amerita el reproche a la actitud displicente del empleador, que sujetó su reincorporación a una junta médica sin fecha, para luego fijarla en un domicilio inexistente, no siendo el error incurrido "excusable" , atento la carga señalada de cabal e íntegro, amén de oportuno, de su deber de diligencia." (Ferrari Alba Claudia vs Obra Social del Personal de Prensa de Tucumán s/cobro de pesos expte 2612/10, sentencia 141 del 31/07/2019-)

En igual sentido también resulta pertinente citar a la Cámara del Trabajo, sala 2, que sostuvo: "Cabe destacar que el deber de ocupación efectiva es una de las obligaciones esenciales que debe cumplir el empleador. Así lo expresa la ley de contrato de trabajo, en su art. 78. En la norma existe el deber de dar ocupación y un derecho correlativo a esta deber, en virtud del cual el trabajador puede exigir

que se ocupe, no bastando que se le mantenga la remuneración del periodo no trabajado, y para el ejercicio de este derecho el dependiente no tiene necesidad de invocar un perjuicio derivado de la inactividad. El empleador está obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios a que se refiere el art. 103 de la LCT, por lo que teniendo en cuenta las pruebas que fueran analizadas oportunamente y la inconducta de la demandada –empleadora- al no asignarle tareas al actor, la que no demostró una actitud compatible con la de un buen empleador en ejercicio de la buena fe laboral (art. 63 LCT) y del deber de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT), es que considero acreditada la actitud injuriosa invocada por el actor para disponer su despido indirecto y el que por su gravedad no consentía la continuidad del vínculo laboral en los términos de los arts. 242 y 243 de la LCT, y por lo que la demandada se hace responsable por las consecuencias económicas del mismo (art. 246 LCT)." (Juicio Cabeza Juan Marcelo vs Campo Verde y Ortiz Ignacio Marcelo s/cobro de pesos , sentencia 77 del 15/03/2017)

La jurisprudencia ha expresado que para justificar la suspensión del contrato el empleador debe demostrar que por razones que le son ajenas y que no pudo prever, se vio impedido de proporcionar trabajo a su personal.

Asimismo, tiene dicho que cuando la empresa desoye el pedido del trabajador referido a la garantía que le permita seguir prestando servicios, éste podrá válidamente considerarse despedido ante la imposibilidad de seguir trabajando.

Al respecto debo señalar que la parte demandada ante la intimación efectuada por la trabajadora, no niega que no se le permitía el ingreso a su lugar de trabajo.

Pretende invocar como justificativo de su negativa de brindarle tarea efectiva que la actora "es una persona considerada por la normativa legal y sanitaria vigente como de "riesgo" y excluida por ello de prestar servicios personales" (en cumplimiento de las normas del ASPO (Aislamiento Social Preventivo Oligatorio) dispuesto por decretos del PEN ante la pandemia de covid 19.

Sin embargo la accionada no acreditó con prueba alguna rendida en autos que la Sra López estuviera excluída de prestar servicios en forma persona, presencial, por lo que su conducta configura consecuentemente una negativa injustificada de dación de tareas a la actora y un grave incumplimiento contractual.

Cabe aquí considerar el informe del EATT (Ente Autárquico Tucumán Turismo) que indicó lo siguiente: "**1.** El alojamiento turistico Hotel Colonial ubicado en calle San Martin 35 de esta ciudad, de propiedad de la Sra. Ángela Leonidez Olid de Racedo, se encuentra habilitado por este Organismo desde el 21/11/1986 mediante Resolución N° 9635/21-(STD) con número de registro A-0012-D en la clase Hotel categoría 3 estrellas. **2.** El departamento de Registro y Fiscalización del EATT informa que el hotel estaba autorizado para funcionar en la pandemia y durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio dictada por Decreto 297/20, podia recibir huéspedes en su carácter de esenciales **3.** Desde la aplicación del distanciamiento social, preventivo y obligatorio, desde el 30/11/2020 se encuentra habilitado a recibir huéspedes en general".

Esto demuestra que el Hotel Colonial estaba funcionando durante la pandemia y que podía recibir huéspedes, sin embargo la demandada no le brindó ocupación efectiva a la actora, conforme con uno de sus deberes esenciales como empleadora, tampoco le notificó formalmente la suspensión del contrato de trabajo, pese a su intimación en tal sentido, sin probar en la presente causa, que estuviera excluída de prestar servicios personales por "ser persona de riesgo" conforme lo alega en su carta documento de respuesta a la trabajadora y en su responde de demanda, incurriendo en un grave incumplimiento a sus deberes legales como empleadora. Inclusive la intima a iniciar sus trámites jubilatorios, sin probar que ésta se encontraba en condiciones de acceder a ese beneficio

jubilatorio, en cuanto a su edad y aprotes jubilitarios. Es más, no existe constancia en autos, de entrega de certificación de servicios y remuneraciones, condición esencial para inicial dichos trámites.

Cabe concluir que la decisión de considerarse despedida como reacción a la inconducta de la empleadora resulta oportuna, pues fue contemporánea al incumplimiento de las obligaciones legales de ésta. Así, surge de las constancias de autos que la trabajadora intimó a la demandada a fin de que proceda aclarar su situación laboral y a darle ocupación efectiva atento a que no se le permitió ingresar a prestar sus tareas habituales .

Ante la respuesta negativa y la falta de cumplimiento de la demandada a su requerimiento, lo que considera grave injuria a sus intereses laborales, procede a darse por despedida.

Se advierte un incumplimiento actual y sancionable, consistente en el incumplimiento de la empleadora a su deber de garantizar a la trabajadora ocupación efectiva y en consecuencia la falta de pago de sus salarios, que fue sancionado con el despido indirecto decidido por la actora ante la respuesta negativa de la demandada al reconocimiento de sus derechos.

En cuanto al requisito de proporcionalidad entre el incumplimiento a sus obligaciones por el empleador y la decisión tomada por la actora de darse por despedida, aparece observada en el distracto ya que se advierte que hay un daño causado a la trabajadora al impedirsele ingresar a su lugar de trabajo a cumplir con sus tareas habituales, con la finalidad de continuar con la relación laboral y a fin de que se le abonen sus salarios. Esta inconducta de la demandada perjudicaba patrimonial y moralmente a la trabajadora y atento a que fue intimada por la accionante a corregir la misma, y no lo hizo, aun después de recepcionar el telegrama del 12/11/2020, la conducta de la demandada luce como un comportamiento ilícito, grave y capaz de no hacer exigible a la parte afectada la prosecución de la relación laboral. (art 242 LCT).

Por este motivo, la intimación cursada por la actora a fin de que la empleadora proceda en este sentido resulta ajustada a derecho, y la negativa de esta última a rectificar su conducta deviene ilícita e injustificada, configurándose así una injuria de entidad suficiente que tornó imposible la continuidad de la relación laboral.

Finalmente, la actitud injuriosa de los accionados contra la actora queda claramente evidenciada con el informe de AFIP y con lo dictaminado en su informe pericial por el CPN Merlo, de los que surge que la empleadora había dado de baja a la trabajadora en 30/06/2020 invocando como causa Jubilación. Ello demuestra la absoluta mala fe de su accionar, al contestar a la intimación de la trabajadora denegándole la posibilidad de retomar sus tareas con pretexto en la situación de pandemia y falseando la continuidad de una relación laboral que ya había considerado extinguida cuatro meses antes y así lo había consignado en la documentación laboral e impositiva, sin comunicarle esta circunstancia a su dependiente en modo alguno.

Los antecedentes reunidos en la causa y lo declarado en las cuestiones precedentes justifican la medida adoptada por la Sra. Andrea Del Valle López, que se presenta como una decisión justa y adecuada a los principios de contemporaneidad y proporcionalidad, todo lo cual en definitiva provoca la legitimidad del despido decidido y efectivizado por la actora por Telegrama del 01/12/2020, el que considero justificado en los términos del art. 246 LCT, debiendo hacerse responsable la parte demandada de las consecuencias económicas del mismo. Así lo declaro.

Cuarta Cuestión.

PLUS PETICIÓN INEXCUSABLE:

Al contestar demanda, la accionada plantea que las actora incurren en plus petición inexcusable en mérito al monto reclamado en el escrito inicial y solicita que se le aplique la normativa del art. 20 y se la condene en costas por ser éste excesivo.

Conforme lo expresamente normado por el art. 65 del CPCCT (Ley 9531): "La parte que hubiere incurrido en pluspetición inexcusable será condenada en costas, si la otra parte hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia. No se entenderá que hay pluspetición cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial, de dictamen de peritos o de árbitros, o cuando la diferencia no exceda del 20%".

Considero que la actora no incurrió en plus petitio inexcusable, si tenemos en cuenta que los rubros reclamados dependen en su determinación del arbitrio judicial, lo que otorga un carácter estimativo y provisorio al importe consignado en la planilla que forma parte integrante de la demanda, por lo que corresponde el rechazo del planteo efectuado por la demandada. Así lo declaro.

Resuelto el planteo de plus petitio de la demandada corresponde decidir respecto a los conceptos reclamados por la actora en la demanda.

1. Pretende la actora el pago de la suma de **$3.188.202,09** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC S/preaviso, haberes e integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, SAC proporcional, salarios adeudados de junio a diciembre de 2020, multa del art 80 LCT, indemnización prevista en el DNU 34/19 y DNU 528/20.

Conforme lo prescribe el Art. 265, Inc. 6 del CPCCT (supl.) se analizará por separado cada concepto pretendido.

1) Indemnización por antigüedad: La actora, tiene derecho al cobro de este concepto de acuerdo a lo tratado precedentemente, al encontrarnos frente a un despido indirecto justificado y conforme con lo previsto por el art. 246 de la LCT. Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada de acuerdo al CCT correspondiente a la actividad. Así lo declaro.-

2) Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC s/preaviso: Conforme surge de las constancias de autos los rubros reclamados resultan procedentes de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 de la LCT, y en razón de que el despido indirecto fue justificado, debiendo calcularse en base a la remuneración que debió percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07.03.12) y “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. n° 835 del 17.10.13) sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido para ambas actoras. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido y días trabajados del mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido indirecto justificado se configuró el 01/12/2020, y no encontrándose acreditado el pago se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT). Así lo declaro.

4) SAC s/integración mes de despido: El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este

modo resulta procedente el pago del SAC en la integración del mes de despido cuando la extinción del contrato de trabajo no se produce el útimo día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232 y 233 de la LCT, por lo que el reclamo de este concepto por la actora deviene procedente. Así lo declaro.

5) Salarios adeudados de los meses de junio a diciembre de 2020: que habiendose extinguido la relación laboral por despido indirecto justificado el 01/12/2020 y no encontrándose acreditado el pago de las remuneraciones correspondientes a esos meses con los recibos de pago firmados por la trabajadora, se declara la procedencia de tales haberes hasta el mes de noviembre de 2020, ya que el mes de diciembre está comprendido en el rubro haberes del mes e integración mes de despido (cfr. con artículos 103, 128 y 255 bis de la LCT).

6) Indemnización art. 80 LCT: La norma establece una sanción equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, para el caso que el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificados previstos en los párrafos segundo y tercero del artículo dentro de los dos días de ser requerido fehacientemente para ello. A su vez, el art. 3° del decreto reglamentario n° 146/01, prescribe que: *"...El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la ley de contratos de trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo..."*.

Surge de la documentación adjuntada con la demanda que la actora no intimó en forma fehaciente y una vez transcurridos 30 días desde la extinción del contrato de trabajo ocurrida en fecha 01/12/2020, para que en el plazo de 48 horas de recibida su misiva, se le entreguen las certificaciones de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo segun lo prescrito por el art. 80 LCT y bajo apercibimiento de solicitar la sanción prevista en esa norma.

En razón de lo antes expuesto, no habiendo cumplido con los recaudos para la procedencia de la sanción peticionada, se rechaza este rubro reclamado por la actora. Así lo declaro.

7) SAC proporcional 2do semestre de 2020: atento a que la extinción del contrato de trabajo se produjo por despido indirecto justificado, por no encontrarse acreditado su pago, y conforme con lo dispuesto por el Art. 123 LCT, el rubro deviene procedente. Así lo declaro.

8) Indemnización prevista en el art 2 del DNU 34/2019 y su prórroga por DNU 528/20:

Mediante decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, vigente a partir del 13/12/2019, se declara la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, imponiéndose por ese plazo, en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

La declaración de emergencia y la duplicación de indemnizaciones es prorrogada mediante DNU 528/20 del 10/06/20 por otros 180 días.

Consecuentemente, el presente caso se encuentra comprendido en el ámbito temporal de vigencia de tales normas, pues el contrato de trabajo fue celebrado con anterioridad al 13/12/2019, en razón que el contrato de trabajo tuvo su fecha de inicio el 02/11/1992, y habiéndose declarado que el contrato se extinguió por despido indirecto justificado configurado el 01/12/2020, resulta procedente el agravamiento o duplicación de los rubros indemnizatorios.

No escapa a este sentenciante que este decreto sanciona el supuesto de despido sin justa causa, por lo que, *a priori*, parecería que un caso como el presente en el que nos hallamos frente a un despido indirecto dispuesto por el trabajador fundado en justa causa no se encuentra contemplado en esta normativa. No obstante ello, cabe destacar que el art. 3 del DNU N° 34/2019 dispone que la

duplicación prevista en el art. 2 del mismo comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo, supuesto dentro del cual cabe subsumir al despido indirecto justificado. Ello por cuanto el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción es el "despido sin justa causa". Por ello ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los que no tengan causa justificada, es decir, a todos aquellos motivados en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones previstas en la legislación laboral. Resulta entonces indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al art. 246 LCT. Caso contrario, bastaría que el principal invoque cualquier motivo extintivo o, en su caso, dispusiera medidas que configuren injurias para colocar al trabajador en situación de considerarse despedido para tornar, así, ineficaz la normativa aludida. El artículo 246 de la LCT, referido a la resolución indirecta del vínculo, establece que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.

Desde este prisma, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo que uniera a las partes tuvo su inicio con anterioridad al dictado del DNU N° 34/2019, corresponde hacer lugar al presente rubro.

En cuanto a los conceptos alcanzados, la norma hace referencia expresa a "todos los rubros indemnizatorios", por lo que no cabe duda entonces, que corresponde calcular duplicación sobre la indemnización por despido y preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido y SAC s/ integración mes despido. Así lo declaro.

III. Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse sobre la base de la remuneración que le corresponde a la categoría laboral de la actora: mucama nivel profesional 4 para un establecimiento habilitado como Hotel categoría III, del CCT 479/06, según la escala salarial expedida para ese convenio, correspondiente a la fecha del despido (01/12/2020), en la cual deben incluirse los adicionales previstos en el convenio de la actividad (antigüedad, asistencia, complemento de servicio, adicional Tucumán) y los rubros no remunerativos. Ello así, pues a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/9/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro s/ Despido” (CSJN, Sent. 19/5/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/6/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde incluir los aumentos no remunerativos en la base salarial para el cálculo de los rubros indemnizatorios.

INTERESES:

En relación a los intereses considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: “El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo”.

En el contexto inflacionario que ha venido atravesando nuestro país a lo largo de los años es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer los derechos constitucionales del trabajador; fijando intereses acordes a la realidad socioeconómica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia.

Nuestros tribunales han sostenido que: "...la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (Camara del Trabajo -Sala 3-Expte. n° 1496/07, Sent. 93 del 30/09/2020).

Es así que en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, considero que en el presente caso al crédito del trabajador debe aplicarse la tasa pasiva del BCRA, por resultarle más favorable a los derechos del trabajador y resguardar en mayor medida su valor, protegiéndolo del deterioro de la moneda que se opera por el transcurso del tiempo.

Examinando las operaciones y porcentuales de corrección de los importes del capital original, la utilización de la Tasa Activa Banco Nación genera un porcentual de corrección del crédito del 226,78%, sin embargo, tomando el mismo período de tiempo, pero utilizando la Tasa Pasiva BCRA obtenemos un porcentual del 333,39%, indudablemente mas beneficioso para la trabajadora. Lo resuelto no hace más que seguir las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial sentadas en los autos que nos dice que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces.

Se deja establecido que en el caso de los rubros indemnizatorios, se considerará como fecha de la mora al día siguiente al cuarto día hábil de producida la extinción de la relación laboral; mientras que en el caso de remuneraciones, al día siguiente al cuarto día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme lo previsto en los arts. 128, 137 y 255 bis de la LCT.

Sentada la tasa de interés aplicable, se establece que conforme al precedente sentado 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 que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, la condenada será considerada en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES AL 31/01/24:

Juicio: López Andrea del Valle c/ Olid Angela Leonidez y Racedo Jorge Luis S.H. s/ Cobro de Pesos. Expte: 273/21

Fecha inicio: 02/11/1992

Fecha Fin: 01/12/2020

Antigüedad: 28 años y 1 mes

Categoría: Mucama - Nivel prof. 4 Categ. III

Convenio: CCT 479/06

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico: $ 34.408,00

Adicional Tucumán 5%: $ 1.720,40

Complemento Servicio 12%: $ 4.128,96

Asistencia 10%: $ 3.440,80

Escalafón 0,31% x 28: $ 2.986,61

Total $ 46.684,77

Planilla de Capital e Intereses

1 Indemnización por antigüedad (art.245) $1.307.173,68 ($46.684,77 x 28)

2 Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232) $93.369,55 ($46.684,77 x 2)

3 SAC s/ Preaviso $7.780,80

($93.369,55 / 12)

4 Integración mes de despido (art. 233) $45.178,81

($46.684,77 / 31 x 30)

5 SAC s/ Integración mes de despido $3.764,90

($45.178,81 / 12)

6 Haberes adeudados diciembre 2020 $ 1.556,16

($46.684,77 / 30 x 1)

7 SAC proporcional 2do semestre 2020 $19.581,67

($46.684,77 /2 x 5,03 /6)

8 Doble Indemnización DNU 34/19-528/20 $1.457.267,74

($1.307.173,68+$93.369,55+$7.780,80+$45.178,81+$3.764,90)

Total al 09/12/2020 $ 2.935.673,31

Int. tasa pasiva BCRA 10/12/2020 - 31/01/2024 333,39% $ 9.787.241,26

Total al 31/01/2024 $12.722.914,58

9 **Haberes adeudados**

T. Pas. BCRA

Meses Importe 4 Día hábil 31/01/2024 Interés Total

jun-20 $40.502,70 6/7/2020 375,20% $151.966,15 $192.468,85

jul-20 $40.502,70 6/8/2020 367,25% $148.746,18 $189.248,88

ago-20 $40.502,70 7/9/2020 358,80% $145.323,70 $185.826,41

sep-20 $40.502,70 6/10/2020 351,24% $142.261,70 $182.764,40

oct-20 $40.502,70 5/11/2020 343,20% $139.005,28 $179.507,98

nov-20 $46.684,77 8/12/2020 333,69% $155.782,42 $202.467,20

Total $249.198,29 $ 883.085,43 $1.132.283,72

Resumen de la Condena

Rubros 1 al 8 $ 12.722.914,58

9 Haberes adeudados $ 1.132.283,72

Total al 31/01/2024 $ 13.855.198,30

Capital de condena $ 3.184.871,61

Intereses al 31/01/2024 $ 10.670.326,69

Total $ 13.855.198,30

COSTAS: Atento al resultado de la acción intentada, corresponde distribuir las costas en proporción al éxito obtenido por las partes, por lo que la parte demandada soportará el 100 % de las propias y el 90% de las costas de la actora, quien soportará el 10 % de las propias (cfr. Art. 63 del CPCCC supletorio), tomando para ello no solo en cuenta los importes por los que progresa la demanda en relación a los montos reclamados sino también los rubros que se declaran procedentes y que se rechaza un solo concepto, la sanción del art. 80 de la LCT.

HONORARIOS: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso 2) de la ley 6.204.

Atento al progreso de la demanda, resulta aplicable el Art. 50 inciso 1) del de la Ley 6.204 (modificado), por lo que se toma como base regulatoria el monto actualizado de la condena al 31/01/24, el que según planilla precedente asciende a la suma de $ 13.855.198,30.

Determinada la base regulatoria y ponderando las pautas valorativas establecidas en el art. 15 de la ley 5480, es decir, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, la responsabilidad que de las particularidades del caso pudiera haberse derivado para el profesional; el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Edgardo Nicolás Abregú Mirra**, por su actuación en la presente causa en el carácter de letrado patrocinante de la parte actora y por tres etapas del proceso de conocimiento en la suma de **$ 2.000.000.**

2) Al letrado **Héctor Omar Pinillo Ruiz,** apoderado de la parte demandada, por su actuación en la presente causa en el doble carácter y por tres etapas del proceso de conocimiento en la suma de **$ 1.700.000.**

3) Al perito contador **Roberto Alfredo Merlo**, por sus tareas como perito contador la suma de **$ 300.000**, para lo cual se tuvo en cuenta que asumió el cargo, que el informe pericial fue presentado y la importancia de su tarea para la resolución de las cuestiones controvertidas en la causa.

Por ello,

RESUELVO:

I.- RECHAZAR la defensa de falta de legitimación pasiva interpuesta por los demandados Jorge Luis Racedo y Angela Leonidez Olid, conforme lo considerado.

II. ADMITIR parcialmente la demanda promovida por la **Sra. Andrea Del Valle López**, DNI n° 13.485.022, con domicilio en Barrio San Martín manzana 15, casa 1 de la localidad de Los Nogales, Tafí Viejo, Tucumán en contra de **ANGELA LEONIDEZ OLID, DNI 3.596.568** y de **JORGE LUIS RACEDO, DNI 13.218.416** y de **"OLID ANGELA LEONIDEZ Y RACEDO JORGE LUIS S.H.",** CUIT 30-71063268 todos con domicilio en San Martín n° 35 de esta ciudad; **CONDENANDO** a los accionados a pagar a la actora **Andrea Del Valle López** la suma de **$ 13.855.198,30** en concepto de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso y SAC s/preaviso, haberes e integración de mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, SAC proporcional 2020, salarios adeudados correspondientes a los meses de junio a diciembre del 2020 e indemnización prevista en el Decreto dictado por el PEN 34/2019 y prorrogada por el decreto 528/20 dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución. Se hace constar que los sres. Jorge Luis Racedo y Ángela Leonidez Olid (en su caso en la persona de sus herederos y en tal carácter, con los bienes que reciban, conforme art. 2280 in fine CCyCN) responderán en forma mancomunada y por partes iguales.

III. RECHAZAR la demanda promovida por la actora **Andrea Del Valle López** por multa del art. 80 de la LCT y **ABSOLVER** a los demandados por dicho concepto.

IV. RECHAZAR el planteo de la demandada de plus petitio inexcusable, por lo considerado.

V. COSTAS: conforme lo considerado.

VI. HONORARIOS: regular honorarios al letrado **Edgardo Nicolás Abregú Mirra** en la suma de **$ 2.000.000;** al letrado **Héctor Omar Pinillo Ruiz** en la suma de **$ 1.700.000;** al perito CPN **Roberto Alfredo Merlo** en la suma de **$ 300.000.**

VII. PRACTIQUESE planilla fiscal y oportunamente repóngase (art 13 del CPL).

VIII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER RE 273/21

Actuación firmada en fecha 15/02/2024

Certificado digital:
CN=FERNANDEZ CORONA Miguel Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20163089204

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