

General Roca, 24 de septiembre de 2024.

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados "**MORENO, MIRYAM MICAELA C/ EXTRABERRIES S.A. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" RO-00082-L-2022;

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

**RESULTANDO: 1.** Se inician estos actuados con la demanda interpuesta por la Sra. Miryam Micaela Moreno, contra la firma Extraberries S.A, procurando el cobro de la suma de \$ 2.466.792 más intereses, costos y costas.

Relata que comenzó a trabajar bajo las órdenes de Extraberries S.A en fecha 22/11/2012, como empleada permanente discontinua; que cumplía tareas de cosecha de cerezas desde el 01/11 hasta el 20/12 aproximadamente; y desde el 15/01 hasta el 20/05 aproximadamente, en la cosecha de fruta pepita.

Explica que en el mes de noviembre del año 2020 fue diagnosticada con “Fibrilación auricular paroxística”, enfermedad que la colocaba como persona de alto riesgo en el contexto de pandemia por COVID-19, y que a raíz de ello se le extendió certificado por el Dr. Sergio Acosta.

Dice que en fecha 27/11/2020 remite CD 079244130 a la empresa notificando de dicha situación, y que por ello no iba a poder cumplir con la temporada de cerezas.

En fecha 01/02/2021, sin embargo, se presentó a trabajar en la cosecha de pera por temor a ser considera incurso en abandono de trabajo, en tanto que en fecha 02/02/2021 presentó certificado para la realización de estudios por posible embarazo, lo cual fue confirmado luego por la Dra. Mariana García en fecha 05/02/2021, quien extendió certificado otorgando 30 días de reposo, por tratarse de un embarazo de alto riesgo debido a la enfermedad preexistente de la actora, siendo ello notificado a la empresa.

Que en fecha 19/02/2021 se convocó a la Sra. Moreno a concurrir al área de recursos humanos para que el médico de la empresa confirme el embarazo por ella notificado y firme unos papeles. Sin embargo, explica, se negó a firmar por no entender

su contenido, siendo maltratada verbalmente por la encargada (Sra. Bellisa Maza). Que dicho maltrato derivó en una denuncia ante la comisaría y que acompaña a su demanda.

Atento a la falta de pago de los haberes correspondientes a los períodos noviembre y diciembre 2020 y los días restantes de la temporada de pepita 2021, en fecha 09/03/2021 remite CD 215466219 intimando al pago, bajo apercibimiento de considerarse despedida.

Que ante la falta de respuesta, en fecha 30/08/2021 remite CD837830422 mediante la cual hace efectivo el apercibimiento, considerándose despedida por exclusiva culpa de la empleadora e intimando al pago de la indemnización y entrega de certificaciones de trabajo.

En fecha 04/10/2021 la empleadora contesta dicha misiva, rechazando la misma y negando la procedencia de los rubros indemnizatorios.

Explica que en reiteradas oportunidades (03/02/2021; 17/02/2021; 10/03/2021) se reunieron ante la Delegación de Trabajo de la localidad de Chimpay, la actora y la demandada, no siendo posible arribar a ningún acuerdo, porque la accionada siempre solicitaba cuartos intermedios sin ofrecer propuesta alguna.

Luego, que al haber notificado a la empresa en el mes de febrero 2021 que cursaba embarazo con fecha probable de parto el 30/09/2021, mediante certificado médico expedido por la Dra. Castaldo, incluye en la liquidación la indemnización por embarazo.

Concluye así que la trabajadora intimó a la demandada por dos pretensiones perfectamente diferenciadas mediante la CD N° 215466219 de fecha 09/03/2021. En primer lugar, el pago de los haberes correspondientes a los períodos de noviembre y diciembre del año 2020 y los días trabajados en temporada pepita 2021; por otro lado, el reconocimiento de los certificados médicos presentados en noviembre del 2020 y febrero del 2021, siendo esa falta de reconocimiento el argumento esgrimido por la empleadora para no abonar los haberes.

Que en ambos casos, la injuria producida a la trabajadora habilitaba al mismo a intimar a la empresa para que se ajuste a las condiciones contractuales y cumpla con las obligaciones a su cargo.

Sin embargo, continúa, lejos de receptar el reclamo de la trabajadora, se enroló en

una tesis de silencio y negativa, sin dar respuesta u ofrecer una versión de los hechos que contradiga las afirmaciones de la trabajadora. En función de ello solicita la aplicación del art.263 del CCCyN en virtud del cual el silencio debe ser considerado como una manifestación de voluntad cuando existe el deber de expedirse, como se desprende del art.57 de la LCT.

Por otro lado, solicita la aplicación del DNU 39/2021 (B.O 22/01/2021), que amplió hasta el 31/12/2021 la "Emergencia Pública en Materia Ocupacional" declarada por DNU N° 34/19 y ampliada por sus similares (528/20 y 961/20) y estableció que en caso de despido sin justa causa durante la vigencia del decreto, el trabajador afectado tendría derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, de conformidad a la legislación vigente (art.2).

Asimismo, dedica un acápite al desarrollo de la indemnización agravada por embarazo, sosteniendo que en el mes de febrero del año 2021 la actora notifica a su empleadora que se encontraba cursando un embarazo de alto riesgo, haciendo entrega del certificado médico extendido por la Dra. Mariana García, quien le otorga 30 días de reposo por el peligro que implicaba su enfermedad preexistente.

Que dicha notificación fue ratificada mediante certificado extendido por la Dra. Castaldo en fecha 12/02/2021, informando como fecha posible de parto el 30/09/2021.

Relata que el 19/02/2021 se le solicita a la actora que asista a la empresa, a fin de que el médico laboral pudiera confirmar su embarazo; que ésta le transmite que con los certificados médicos presentados era suficiente prueba, dado que estaban firmados por profesionales.

En dicha oportunidad, continúa, la actora fue maltratada verbalmente por la encargada de Recursos Humanos (Sra. Belissa Maza), debido a que se negó a firmar unos papeles por no entender su contenido.

Dice que luego de dicha situación, no se le volvió a otorgar ocupación efectiva como así tampoco, se le abonaron los haberes pendientes, lo que generó la remisión de telegramas laborales y ante la falta de respuesta de la empleadora, se configuró el despido indirecto en fecha 30/08/2021.

Cita el art. 178 LCT que establece la presunción, salvo prueba en contrario, de que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo

cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto y la indemnización a la que da lugar tal supuesto, previsto en el artículo 182 de la LCT.

Que en ese sentido, teniendo presente el maltrato llevado a cabo contra la actora y que se encontraba dentro de los plazos de la presunción legal, debe considerarse que su despido obedeció a razones de su embarazo, debiendo en todo caso el empleador desvirtuar mediante prueba en contrario la presunción legal en favor de la trabajadora, cuestión que deberá dilucidarse en el presente juicio.

Practica liquidación, ofrece prueba, funda en derecho, formula reserva de caso federal y peticiona se haga lugar a la demanda con costas.

2. Corrido traslado de la demanda, se presenta Extraberries S.A, a través de su letrado apoderado, la contesta y solicita su rechazo, con imposición de costas.

Por imperativo legal formula la negativa general de todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda, que no sean expresamente reconocidos. Así, de lo expuesto en la demanda, reconoce: 1. Que la actora trabajó a las ordenes de Extraberries S.A; 2. La fecha de ingreso, categoría de cosechadora y lugar de trabajo; 3. Que sus actividades las desarrollaba como una trabajadora permanente discontinua, bajo el régimen de la LCT; 4. La documentación acompañada y que emane de Extraberries SA.

En la negativa particular de los hechos, precisa que: niega que el despido indirecto en que se colocara la actora fuere con justa causa o ajustado a derecho; que notificara en tiempo y forma su imposibilidad de iniciar la cosecha de cerezas; que, tanto en la cosecha de cerezas como de pepita, trabajara en forma continua, pues en una y en otra era permanente discontinua; que se le abonase un salario diario inferior al establecido en el convenio; que cuando se la convoca a concurrir a la administración (recursos humanos), el motivo fuera verificar su embarazo, pues en rigor la convocatoria fue con fines estrictamente laborales; que en dicha oportunidad haya sido maltratada verbalmente por la gerente Sra. Belissa Maza. Destaca que la política de la empresa en el trato con su personal, siempre fue y será de respeto a la persona. Niega la recepción de denuncia policial alguna y a todo evento, su contenido, pues se trata de una manifestación unilateral de la voluntad de la actora; que por la fecha en que toma conocimiento la empresa de su imposibilidad de reiniciar tareas (enero 2021), le corresponda salario alguno en los meses de noviembre y diciembre del año 2020; que se

le adeudare suma alguna en concepto de jornal diario de cosecha, temporada de pepita 2021; que exista contemporaneidad y oportunidad entre la intimación contenida en el telegrama del 09/03/2021 y la configuración del despido indirecto según misiva del 30/08/2021; que en las audiencias mantenidas en la Delegación de Trabajo de Chimpay no se le ofreciera a la actora soluciones a su reclamo, sino que la misma nunca estuvo de acuerdo con los ofrecimientos; que el embarazo de la actora fuera causa alguna de su despido indirecto o que su despido fuera con justa causa; que no se le respondiera a sus intimaciones, alega que en ningún momento se guardó silencio y/o se le respondió en forma evasiva; que sean de aplicación al caso los arts.57 LCT y 263 CCyCN, DNU 34/19, 528/20, 961/20 y 39/2021; que le corresponda indemnización alguna por su embarazo, pues, reitera que el mismo no operó como causa eficiente del despido indirecto; que su no concurrencia al trabajo obedeciera a su embarazo, sino que no trabajó por su enfermedad coronaria "fibrilación auricular paroxística"; niega también la antigüedad denunciada en la demanda y que le corresponda 2 meses de indemnización por falta de preaviso; que su MSMNyH fuera de \$ 51.000; que le corresponda incremento en la indemnización conforme Decreto 34/2019; y finalmente desconoce toda la documentación no reconocida por su parte, en especial, niega la remisión, recepción y contenido de los telegramas que dice haber enviado en noviembre del año 2020.

En su relato de los hechos dice que la actora ingresó a trabajar el 22/11/2012 a las órdenes de Cerezas Argentinas S.A y luego con su continuadora, Extraberries S.A, cumpliendo tareas en cosecha de cerezas y pepita, en su categoría de cosechadora-planillera. Dice que todas las temporadas las iniciaba a mediados de noviembre y finalizaba con la variedad de manzanas Pink Lady, a mediados de abril.

Que al comienzo de la temporada de cosecha 2020 (noviembre), la actora no se presenta a trabajar, motivo por el cual se la intima mediante carta documento de fecha 18/11/2020 a que concurra a realizar sus tareas habituales, bajo apercibimiento de abandono de trabajo.

Habida cuenta de la situación sanitaria en la que nos encontrábamos a esa época con motivo del COVID-19, tanto la actora como muchos trabajadores se vieron imposibilitados por distintos motivos para concurrir a sus actividades habituales.

Luego, que el 25/01/2021 la actora remite telegrama en el que manifiesta que,

según certificado médico de fecha 26/11/2020 entregado a la empresa días antes, el Dr. Acosta le diagnostica "arritmia cardíaca", y que por ser esta una enfermedad de riesgo, la imposibilitaba a trabajar, reclamando entonces en esa misiva a que se le abonen los días de cosecha de cerezas de noviembre y diciembre del año 2020.

Relata que Extraberries S.A contesta mediante carta documento del 30/01/2021, rechazando su intimación por imprecisa y genérica, mas hace saber que se efectuará una revisión de los pagos realizados y que en caso de existir alguna diferencia económica a su favor, procedería a su cancelación a la brevedad.

Continúa su relato diciendo que el 01/02/2021 comienza a trabajar la actora como en temporadas anteriores, la cosecha de fruta de pepita; que trabaja ese sólo día y que después entra en licencia por enfermedad inculpable hasta el día 17/02/2021 por finalización del ciclo de la variedad que se estaba cosechando; y que al comenzar un nuevo ciclo de cosecha, prosigue sin prestar servicios por ser persona de riesgo, conforme Resolución 207/2020, hasta la finalización de la temporada, el 17/05/2021, conforme surge del listado de días que acompaña y en el que se detallan los días en que debió trabajar la actora, los recibos de los meses abonados por licencia por enfermedad riesgosa y los depósitos en su cuenta sueldo del Banco Macro, que ofrece como prueba.

A renglón seguido, realiza un análisis de los términos en los que intimó la actora en el TCL de fecha 25/01/2021, pues cuando reclama "que se le abonen días de cosecha" se refiere a los jornales de noviembre y diciembre, pues en todos los años de prestación de servicios nunca cosechó en enero, sino que retomó siempre en febrero. Luego, que la intimación se hizo bajo apercibimiento de accionar judicialmente, con lo que si, se consideraba con derecho a percibir salarios, iniciaría juicio sumarísimo por cobro de haberes, manteniendo la vigencia de su vínculo laboral, con pleno goce de haberes por licencia por enfermedad y licencia por Decreto 207/20.

En relación al telegrama del 09/03/2021 dice lo siguiente: reitera que el certificado médico del Dr. Acosta le fue presentado a la empresa en el mes de enero del 2021, cuando ya había finalizado para ella la cosecha de cerezas y ya estaba en cosecha de pepita. Que es cierto que comienza la cosecha de pepita el 1° de febrero y que por razones de su enfermedad cardíaca de alto riesgo en pandemia, comienza a gozar licencia por enfermedad y luego continúa con licencia de conformidad a la Resolución 207/20, con pleno goce de haberes.

En conclusión, dice, tanto en los telegramas de fecha 25/01 como de fecha 09/03, las causas y/o motivos invocados para intimar fueron la falta de pago de días de cosecha.

Dicho ello, destaca que el despido indirecto no cumple a su entender con las formalidades de la ley. En primer lugar por incurrir en violación del principio de buena fe (art.63 LCT), pues al inicio de la temporada de cosecha de cerezas del año 2020 comunica a la empresa que se la dispense de trabajar por el estado de pandemia y la imposibilidad de trasladarse desde su lugar de residencia (provincia de Jujuy) a su lugar de trabajo, para luego, comunicar por telegrama del 25/01/2021 que padece una enfermedad coronaria que le impedía concurrir a su puesto de trabajo y que en función de ello debían abonársele los salarios bajo apercibimiento de accionar judicialmente. Hace notar que en plena temporada de pepita intima nuevamente a su pago, bajo apercibimiento de considerarse despedida.

Que también se viola el principio de continuidad del empleo y/o conservación del mismo (art.10 LCT), en concordancia con la proporcionalidad que debe revestir la injuria alegada, pues, entiende que los días que presuntamente reclama no revisten gravedad suficiente como para proceder a la extinción del vínculo.

También, acusa la falta de contemporaneidad entre los hechos injuriosos (pago de días de noviembre y diciembre de 2020) y sus reacciones (intimación en el mes de marzo y considerarse despedida en agosto de 2021) entendiéndose que el despido es contrario a derecho.

En otro orden de consideraciones, rechaza la pretensión del pago de la indemnización agravada por causa de embarazo, porque si bien la actora cumplió en tiempo y forma con la notificación del embarazo a su empleador, la presunción de que el despido obedece a esa causa es "iuris tantum" y en el caso no existió maltrato alguno por parte de la gerente de Recursos Humanos. Dice que se equivoca la actora al sostener que luego de la entrevista en recursos humanos, que aclara fue por motivos laborales y no por su embarazo, no se le volvió a dar trabajo (que fue lo que generó el envío de intimaciones y el despido indirecto). Al contrario, explica, a partir del 02/02/2021 hasta el 17/05/2021 no prestó servicios por encontrarse de licencia por enfermedad inculpable de alto riesgo (arritmia auricular paroxística) y luego con licencia según Decreto 207/20, percibiendo siempre sus salarios devengados.

Que asimismo, de los textos de los telegramas enviados por la actora surge que sus intimaciones siempre tuvieron como motivo el reclamo de días de cosecha que entendía impagos y que en ningún momento se alegó como causa el embarazo, sino que sólo manifestó que estaba embarazada. Entiende que invocar el embarazo como causa fuente del despido en esta instancia es violatorio de lo dispuesto en el art.243 LCT, referido a la invariabilidad de la causa.

En cuanto a la multa establecida en el artículo 80 de la LCT, sostiene que los certificados de ley fueron puestos a disposición de la actora, sin que la misma pasara luego a retirarlos por el domicilio de la empresa.

Por todo ello, solicitan se rechace la demanda con costas. En subsidio, impugnan la liquidación practicada por la actora. Ofrecen prueba y formulan reserva de Caso Federal.

3. Corrido el traslado previsto por art. 32 de la Ley 1504 (actual art. 38 de la ley 5631), la actora lo contesta, impugnando la documental adjuntada con el responde de demanda, entre ellos los recibos de haberes, por no constarle su autenticidad y legitimidad.

4. El día 04/08/2022 se celebra audiencia de conciliación con resultado negativo.

5. Abierta la causa a prueba, se produce la siguiente: informativa del Banco Macro (agregada en fecha 14/04/2023); informe de AFIP (agregado el 25/9/2023); informativa del Correo Oficial de la República Argentina (agregado en fecha 11/10/23 y 12/10/23); Expediente Administrativo caratulado "Moreno Miryan Micaela c/ Extraberries s/ Reclamo" N° 8203-M-2021, de la Delegación de Trabajo de Chimpay, agregado en fecha 29/04/2024;

El día 28/06/2024 se lleva adelante la audiencia de Vista de Causa, con la presencia del apoderado de la actora y del letrado apoderado de la demandada; se realiza el procedimiento conciliatorio con resultado infructuoso. A continuación, prestan declaración los testigos ofrecidos por la demandada, Sres. Verónica Daniela Catalán y Cristian César Beinaravicius y el Tribunal decreta la caducidad de toda la prueba faltante no agregada a esa fecha. Acto seguido el Dr. Silvio Garrido solicita que al momento de practicar la liquidación de los rubros reclamados, se capitalicen los intereses devengados a la fecha de notificación de la demanda (23/3/2022). Finalmente,

el Dr. Adolfo Bonacchi formula su alegato y se ordena el pase de los autos al acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

**II.- CONSIDERANDO:** en primer lugar fijaré los hechos que entiendo acreditados, analizando en conciencia las pruebas producidas por las partes, conforme lo establece el art. 55 inc. 1, de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que, la Sra. Miryam Micaela Moreno trabajó para la demandada Extraberries S.A, con fecha de ingreso 22/11/2012, bajo un contrato de prestación permanente discontinua, en la categoría de cosechadora-planillera (hecho no controvertido entre las partes y acreditado a su vez con recibos de haberes acompañados por las partes de manera conteste e informe de AFIP agregado el 25/9/2023);

2. Que prestaba tareas desde mediados de noviembre y hasta fines de diciembre en la cosecha de cereza y luego, desde el inicio de febrero hasta mediados de mayo, a excepción del mes de marzo en que el contrato estaba suspendido. En este punto la versión de la demandada y la planilla de días trabajados durante toda la relación laboral de la actora que acompaña (no desconocida por la actora, lo que será analizado en acápite específico), aparece congruente con el detalle de los meses que la AFIP informa como trabajados para la firma a lo largo de su historia laboral, pues a excepción del mes de marzo del año 2020 en el que se pagó una suma de \$ 3.189,43, no surge del historial que haya trabajado en otros años durante ese mes.

También, que la temporada del año 2020 inició a mediados de noviembre, tal lo que se desprende de la nota dirigida por la demandada a la empresa encargada de transportar a los trabajadores que cumplirían tareas en la temporada, y que serían trasladados desde su lugar de origen el día 16/11/2020 (nota agregada a fs.7 del expediente administrativo agregado en fecha 29/4/24 que dice lo siguiente: "*Chimpay, Rio Negro, 16 de Noviembre de 2020 ...A la Empresa de Transporte Via Travel: Nos dirigimos a usted a fin de solicitar el traslado de nuestro personal que desempeña tareas de cosecha en la presente temporada en el establecimiento La Irma y ECA de la Localidad de Chimpay, Provincia de Rio Negro, propiedad de Extraberries S.A., CUIT 30-70938650-5, con domicilio legal en Reconquista 1.166, Piso 14, Ciudad Autonoma de Buenos Aires. Cabe destacar que la fecha de viaje será el día 16/11/2020, haciendo mención que se le realizaron los controles sanitarios del CORONAVIRUS (COVID-19), presentando cada uno declaración jurada. Los trabajadores cumplirán el aislamiento*

*social, preventivo y obligatorio dispuesto por el decreto N° 297 de fecha 19 de Marzo de 2020 en el Establecimiento de gamelas de Expofrut, cito en Ruta Nacional N° 22, km 1.064, actualmente alquilado para tal fin por parte de Extraberries S.A...").*

Por otra parte, ninguna prueba acompañó la actora para acreditar su aseveración de que trabajaba "desde el 15/01 hasta el 20/05 aprox", e incluso, en cuanto a la fecha de inicio de la temporada de fruta de pepita, reconoce haberse incorporado el 1/2/2021.

3. Que en el mes de noviembre del año 2020 la actora no se presenta a trabajar (contestes las partes) y que mediante TCL 094385162 de fecha 27/11/2020 puso en conocimiento de la empresa lo siguiente: *"...La que suscribe trabajadora de su empresa desde 22/11/2012 pone en conocimiento que en la presente temporada no podre prestar servicio en mi puesto de trabajo, debido a que soy paciente de riesgo en la actual situación que vive el país a raíz de la pandemia (COVID 19). Mi problema de salud es que se me declaró (una arritmia cardíaca) envió este telegrama y también el certificado médico que será enviado mediante correo privado. Sin otro particular saludo atte";* siendo dirigida esa comunicación a la dirección "Ruta 22 Km 1063" de la localidad de Chimpay y entregada a la firma el 4/12/2020, conforme surge del informe del Correo Argentino, agregado como prueba en fecha 12/10/23.

4. Que en fecha 25/01/2021 la trabajadora remite otro telegrama a la empresa - aunque a la oficina ubicada en Tucumán 513, oficina 207 de General Roca- N° 091617073 en los siguientes términos: *"Ante ser empleada de su empresa con categoría cosechadora, pero realizo tareas de planillera, la cual ante la situación que registra el país, de la pandemia Covid 19, y al ser una persona de riesgo, con un diagnóstico de arritmia cardíaca y según Decreto Nacional, su empresa fue notificada por certificado médico donde certifica mi problema de salud, claramente por el Dr. Sergio Adrián Acosta MP 7137 (médico cardiólogo). Por tal intimo a la empresa, que me abone días de cosecha, como lo establece la ley vigente y decreto nacional, ya que fue enviado dicho certificado por correo y fue recibido, todo bajo apercibimiento de accionar judicialmente y administrativamente. Quedan totalmente notificados y emplazados..."* (telegrama acompañado por la demandada al contestar la demanda y no desconocido en forma categórica por la actora, cfr. art.356 inc.1 del CPCyC, aplicable supletoriamente al proceso por mandato del art.86 ley 5631).

5. La empresa contesta a esa intimación mediante CD043914765 diciendo: "En

respuesta a su telegrama ley, rechazamos el mismo por improcedente, falaz y no ajustarse a derecho. Usted fue oportunamente convocada a trabajar, se le realizó el correspondiente PCR -hisopado- del que surgió su aptitud para trabajar, se le puso a disposición el transporte, la pertinente autorización ante el COEM, sin que hiciera manifestación alguna. A pesar de ello no se presentó a trabajar, y sorpresivamente cuando la temporada se encontraba ya avanzada, acompañó a la empresa certificado médico con enfermedad coronaria desconocida hasta ese momento. Motivo por el cual, rechazamos adeudarle suma alguna, y mucho menos los días de temporada pretendidos..." (carta documento acompañada por la demandada, no desconocida en forma categórica por la actora, cfr. art.356 inc.1 del CPCyC, aplicable supletoriamente al proceso por mandato del art.86 ley 5631).

6. En fecha 09/03/2021 la trabajadora remite a la empresa TCL CD215466219 que dice: *"Me desempeño a su servicio desde el 22/11/2012. Mi tarea consiste en la cosecha de cerezas desde el 1 de nov. hasta el 20 de dic. (aprox) y luego desde el 15 de enero hasta el 20 de mayo (aprox.) cosecha de fruta de pepita, finalizando con la variedad Pink Lady de manzana. En el 2020 no pude trabajar en la temporada de cerezas por ser portadora de una enfermedad de riesgo (Fibrilación Auricular Paroxística), en el contexto de la pandemia COVID, habiendo presentado ante la empresa el correspondiente certificado médico extendido por el Dr. Sergio Acosta, sin que se me abonen los haberes correspondientes de nov. y dic. El 1/02/21 me presenté a trabajar en la cosecha de pera, por temor a ser considerada incurso en abandono de trabajo, y luego con fecha 02/02/2021 presenté certificado extendido por la obstetra Dra. Doelia Pollio, para estudios médicos por posible embarazo. El 05/02/21 me extendió certificado corroborando el embarazo de la Dra. Mariana García. Por intermedio del presente. INTIMOLE plazo 48 hs. a partir de recibida la presente me abone haberes correspondientes a nov. y dic. (2020), y días restantes de la temporada de pepita 2021, por cuanto se me dio el corte en forma anticipada, encontrándome con cert. médico, bajo apercibimiento de considerarme gravemente agraviada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad..."* (telegrama recibido por Extraberries S.A en fecha 17/03/2021, conforme surge del informe del Correo Argentino, agregado como prueba en fecha 12/10/23).

7. Que la actora solicitó la intervención de la Secretaría de Trabajo - Delegación Chimpay en fecha 03/02/2021, dando inicio al expediente "Moreno Miryan Micaela c/

Extraberries s/ Reclamo" N° 8203-M-2021 y reclamando los haberes de noviembre y diciembre del año 2020 a la demandada. Que en ese marco se celebraron dos audiencias: una en fecha 17/02/21, en la que la trabajadora dice "*...que le solicita a la empresa que le reconozca el certificado médico, ya que no fue la intención de no cumplir con los tiempos, que es muy difícil mi situación y no tenía conocimiento de los tramites...*", fijándose cuarto intermedio; y otra el día 10/03/2021 en la que el Dr. Jurgeit acredita el carácter de apoderado de la Sra. Miryam Moreno Micaela, quien debía retornar a su provincia de origen y manifiesta que "*...circunscribe el reclamo al contenido del telegrama que fuera remitido por la actora en fecha de 09 de marzo del 2021 y que en copia se adjunta...*", prestando conformidad con el cuarto intermedio que había solicitado la demandada. Por último, que las partes no comparecieron a la audiencia continuatoria fijada, disponiéndose el archivo del expediente (Expediente Administrativo caratulado "Moreno Miryan Micaela c/ Extraberries s/ Reclamo" N° 8203-M-2021, de la Delegación de Trabajo de Chimpay, agregado en fecha 29/4/24);

8. Que en fecha 30/08/2021 Omar Jurgeit -apoderado de la actora- remite Extraberries S.A CD837830422 que dice: "*Omar Jurgeit, en mi carácter de apoderado de la Sra. Moreno Miryan Micaela, atento a la falta de cumplimiento de lo requerido mediante CD215466219 doy por extinguido el vínculo laboral de Ud. con mi mandante. En consecuencia intimo a ud. plazo de 48 hs. abone liquidación final e indemnización por despido, rubros de antigüedad, preaviso, integración mes de despido, vacaciones, SAC, duplicidad de indemnización DNU PEN, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales y reclamar los reagravamientos de ley. Asimismo, intimo por plazo de ley haga entrega de certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones, bajo apercibimiento de lo dispuesto por art.80 LCT...*" (carta documento agregada por la actora y no desconocida por la demandada; vgr. informe del Correo Argentino agregado como prueba).

9. Que la empresa, en fecha 4/10/21, contestó a esa misiva en los siguientes términos: "*En respuesta a su telegrama ley recepcionado el 01/10/2021, rechazamos el*

*mismo por improcedente y no ajustarse a derecho, Reiteramos expresamente comunicación anterior, y por consiguiente que se le adeude suma alguna, y mucho menos en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, vacaciones, SAC, duplicidad indemnizatoria y/o cualquier otro rubro proveniente de un despido sin causa. Certificados de ley (certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo) a su disposición en su ex lugar de trabajo, dentro de los plazos legales.." (carta documento acompañada por la actora, no desconocida en forma categórica por la demandada, cfr. art.356 inc.1 del CPCyC, aplicable supletoriamente al proceso por mandato del art.86 ley 5631).*

**10.** Que la actora percibió en su cuenta sueldo de parte de Extraberries S.A las siguientes sumas: el 25/02/2021 la suma de \$ 27.778 (correspondiente a recibo de haberes de febrero/21 que detalla 1 día de cosecha el 1/2/2021 y 13 días de licencia por enfermedad: \$ 27.778); el 06/05/21 la suma de \$ 18.410 (recibo de haberes de abril/21 detalla 10.5 días "Licencia Res. 207/2020": \$ 18.410) y el 21/05/21 la suma de \$ 31.502 (recibo de mayo/21 detalla 13 días "Licencia Res.207/2020" + SAC: \$ 31.502); todo conforme informe del Banco Macro S.A agregado en fecha 14/4/23, listado de días trabajados por la actora y recibos de haberes acompañados por la demandada en su conteste, los que tengo por válidos a pesar de la impugnación realizada por la actora, según lo que se analiza en acápite específico).

**11.-** Que, en audiencia de Vista de Causa celebrada el día 28/06/2024, se reciben la declaraciones testimoniales de la Sra. Verónica Daniela Catalán dijo que conocía a la actora del ámbito del trabajo; que ella entró en el año 2015 y Moreno ya estaba allí; que al ingresar el 2015 trabajó tres años como discontinua y después pasó a ser permanente; que es administrativa, asignada al área de RRHH y que en la temporada 2020 de cereza la actora no se presenta, a pesar de haber confirmado el puesto de trabajo, luego de la convocatoria realizada en los diarios. Que como no se presenta a trabajar, la empresa cursó intimación y en enero/2021 llega un TCL donde reclama los días de noviembre y diciembre, adjuntando un certificado por una enfermedad cardíaca para justificar la inasistencia; que de ello no se tuvo conocimiento sino hasta el mes de enero, a partir de entonces se respondió y tomaron intervención las personas de legales; luego, que trabajó un día en la cosecha de pepita y presentó nueva licencia médica, que le fue abonada. Por último, después llegó el TCL en el que se daba por despedida, en el mes de agosto del año 2021 y que cree que la actora tiene un hermana que trabaja en la empresa.

Preguntada la testigo por el Dr. Garrido si sabe a qué domicilio de la empresa llegaban los TCL, responde que en Chimpay Ruta 22 Km. 1063, Chacra "La Irma" hay oficinas administrativas en las que se reciben CD, se encarga a un empleado a retirarlos del correo de Chimpay. Que el TCL de Noviembre/2020 se recibió en enero y que no sabe del certificado de embarazo.

A su turno el testigo Sr. Cristian César Beinaravicius declaró: que no conoce a la actora porque entró a trabajar para la firma en marzo del año 2021 y que continúa a la fecha; que inició como responsable de RRHH de la unidad de Chimpay y actualmente es gerente de RRHH de todos los establecimientos. Preguntado el testigo si llegó a tomar conocimiento de este caso como responsable de RRHH contestó que si, que cuando ingresó a la empresa en marzo se suscitó un cruce de TCL y se configuró un despido indirecto; que en Chimpay el correo entrega a domicilio, avisa por teléfono a las empresas de la zona y al día siguiente se van a retirar; que es raro que envíen a Chimpay, pues en la sucursal de Roca, en Tucumán 513 - Galería del Sol, Piso 2, oficina 207 funciona la administración. Que recuerda que la actora se consideró despedida en agosto/2021, que reclamaba por haberes de la temporada de cosecha de cereza del año 2020, con motivo de una licencia por enfermedad y que fue recién en enero que informó los certificados. Dice que la empresa negó el conocimiento de los certificados y se tuvo por injustificada la inasistencia; que la actora vino a trabajar la cosecha de pepita y que no había antecedentes de que haya presentado algo previamente. Preguntado el testigo por el Dr. Garrido si la empresa hizo algún control médico de la enfermedad cardíaca contestó no saber; y respecto a si sabía si la actora había notificado del embarazo, manifestó que en el legajo no hay ninguna presentación; que el modo de operar es que se deja constancia en la oficina del certificado y se les da una copia con la fecha de recepción.

**III. DERECHO:** Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 L. 5631).

En el presente caso la controversia que se presenta entre las partes, pasa por determinar si la licencia médica o reposo laboral fue debidamente notificado a la demandada, como para que genere el derecho a los salarios de noviembre y diciembre del 2020 por enfermedad inculpable; también, si corresponde el pago de los salarios que dice se le adeudan por los días de la temporada de pepita 2021 dejados de pagar por el corte anticipado y si tales presuntos incumplimientos que la trabajadora le reprocha a la

empresa tienen entidad suficiente como para considerarse injuriada y despedida.

Debemos partir de la premisa de que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT). Bajo tales deberes de conducta serán analizados los hechos que dieron lugar al conflicto, para determinar si asiste o no razón a la actora en su reclamo.

a. **Reclamo de haberes por los meses de noviembre y diciembre del año 2020:** tal como se tuvo por acreditado en el capítulo anterior, comenzada la temporada de cosecha de cereza a mediados del mes de noviembre del año 2020, la actora no se presenta a trabajar -a pesar de habérsela incorporado en el listado de aquellos trabajadores que serían trasladados desde Tucumán a Chimpay-.

Fue recién en fecha 27/11/2020 que remite TCL 094385162, para poner en conocimiento de la empresa su imposibilidad de prestar tareas en esa temporada, por ser paciente de riesgo en el marco de la pandemia, a raíz de habersele declarado una arritmia cardíaca. Refiere también allí que junto con el envío de ese telegrama, enviaría el certificado médico mediante correo privado.

La postura de Extraberries S.A al contestar la acción fue negar la recepción de ese telegrama y sostener que el certificado emitido por el Dr. Acosta en fecha 26/11/2020 recién llegó a su conocimiento en el mes de enero/21, una vez finalizada la temporada de cereza.

Sin embargo, quedó acreditado con el informe del Correo Argentino que esa misiva fue entregada a la empresa el 04/12/2020, fecha a partir de la cual debe considerarse que la empresa fue anoticiada de la enfermedad inculpable que padecía la actora.

El instituto de las "enfermedades o accidentes inculpables" se encuentra regulado en la LCT en los arts.209 y siguientes, estableciendo la pauta de "Aviso al empleador" en los siguientes términos: *"El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar*

*aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada“.*

Como dice el Dr. Mario Ackerman: “La norma impone como condición para que el trabajador se haga acreedor a la remuneración correspondiente a su licencia por enfermedad a dar aviso a su empleador dentro de la primera jornada de trabajo en que debió concurrir y no lo hizo por estar accidentado o enfermo. Esta obligación es una verdadera “carga“ que hará perder el derecho a la percepción de los salarios en caso de incumplimiento, e incluso puede exponerlo a que le sean aplicadas sanciones disciplinarias frente al incumplimiento injustificado de concurrir a prestar tareas. Si bien su cumplimiento no puede ser exigido, resulta condición o presupuesto necesario para tener derecho a la remuneración...“. *(Enfermedades.. ps. 253-4).*

La directriz de la norma se justifica plenamente, pues es recién a partir del conocimiento adecuado que tenga el empleador de la situación que aqueja al trabajador que aquél puede ejercer su derecho de control del estado de salud y cumplir con sus obligaciones de asistencia y pago de los salarios respectivos. También se justifica esta obligación de aviso inmediato en las necesidades de organizar la producción y el funcionamiento de la empresa ante la ausencia del trabajador enfermo. (CTrab. Y Min. 1ºNom. De Santiago del Estero, 17-04-96 “Sayago, Juan B. C/ Famularo S.A.“. L.L. 1997-C-112)

Si bien la enfermedad no es un hecho previsible para el trabajador y resulta ajeno a su voluntad, no debe ser tratada ni calificada como un “hecho fortuito“, ya que una vez puesta de manifiesto el trabajador debe dar cumplimiento oportuno al aviso y puesta a disposición del empleador a los fines de facilitar el adecuado control, debiendo incluso -en algunos caso- acreditar su incapacidad laboral temporal ( CNAT, Sala II, 20-08-92, “Burgos Marcelo c/ Cromados Almas SCA“, Sent. 70,445, Manual de Jurisprudencia La Ley cit. p. 546).

En vista de estas líneas interpretativas, debemos decir que en el presente caso la Sra. Moreno debía trasladarse el 16/11 a la localidad de Chimpay y no sólo no se

presentó, sino que además tampoco cumplió con la carga de dar aviso en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuvo imposibilitada de concurrir por su problema de salud.

En rigor, a juzgar por la fecha del certificado médico en cuestión (26/11/20) puede decirse que es recién a partir de allí que la ausencia a su trabajo obedece a una enfermedad, sin que se explique en la demanda cuáles fueron las razones por las que no se presentó al inicio de la temporada.

En definitiva, ya fuera del plazo estipulado por la norma, la trabajadora comunica mediante TCL del 27/11/20 a la empleadora la imposibilidad de presentarse a trabajar por la enfermedad que la aqueja.

Despacho postal este que fue recibido por la empleadora el día 4/12/20, sin que se hubiera acreditado por parte de la actora de que hubiera dado aviso por otro medio idóneo, pues la norma no exige una forma determinada de efectuar el aviso, y por tanto puede ser realizado por cualquier medio, e incluso no necesariamente por el propio trabajador (que en ocasiones puede no estar en condiciones de hacerlo), sino también, por familiares, compañeros de trabajo, en forma telefónica, por correo electrónico, telegrama, carta, fax, personalmente o por cualquier otro medio.

El trabajador, que es quien decide la forma de efectuar la comunicación, es quien asume la responsabilidad por el medio empleado. Lo importante es conseguir en forma efectiva y rápida que llegue el aviso al empleador de que el trabajador no podrá concurrir a trabajar por hallarse enfermo o accidentado. Dado que la norma no requiere la acreditación de la enfermedad o del accidente con certificados médicos, ni tampoco exige que se individualice o precise la afección que se padece. El único requisito es la obligación de dar aviso en la primera jornada y luego someterse al control del médico que le empresa designe.

Resultando un hecho acreditado que a partir de la recepción del TCL el día 4/12/20, supo de la existencia de la enfermedad de la actora, con su consecuente licencia médica, considero injustificados los días de licencia que van del 16 de noviembre al 3 de diciembre de 2020, y a partir de esta última fecha se genera el derecho al salario por enfermedad.

La jurisprudencia ha dicho: *“Dichas ausencias se consideran como injustificadas,*

*y por tanto no nace el derecho a la percepción de la remuneración sino una vez que haya sido puesta en conocimiento del empleador la causa que impide la prestación efectiva de los servicios. Queda en claro entonces que la falta de aviso en tiempo oportuno no significa un impedimento para que el trabajador acredite a posteriori con los certificados médicos respectivo el estado de enfermedad, por lo que para que el empleador pueda desconocer ese estado debe necesariamente invalidar los justificativos con la prueba necesario". (CNAT, Sala VII, 7-8-97 "Carreras, Martina de C/ Manliba S.A." D.T. 1998-306).*

*"El derecho al cobro de salarios caídos por enfermedad subsiste si la dolencia padecida resulta luego fehacientemente acreditada y razones objetivas tornan explicable la falta de aviso al empleador" (CNTrab. Sala II, 2009/06/09 "Edintar Constructora S.A. c. Sciorra, Eduardo Atilio", La Ley On line; AR/JUR/75526/2009).*

Volviendo sobre la controversia de este caso, debo decir que la actora no acreditó las razones o motivos de por qué no aviso o notificó la licencia medica dentro las jornada laboral que debía presentarse, por cualquier medio como dijera supra. Todo lo que me permite concluir que nace el derecho a la percepción de la remuneración a partir de que la empleadora tomó conocimiento del impedimento, esto es el 04/12/20 al 20/12/20 (que es la fecha que la actora menciona en su telegrama como fecha de corte de la cosecha de cereza y que coincide con la fecha de corte en temporadas anteriores - según listado de días trabajados, acompañado por la demandada).

No habiendo acreditado la accionada el pago de la remuneración correspondiente a esos días, debo decir que procede el reclamo de la actora sobre los mismos, con los intereses devengados.

b. **Reclamo de haberes por "los días restantes de la temporada de pepita 2021"**: en el telegrama enviado el 09/03/2021, la actora reclama, además de los haberes de noviembre y diciembre/2020, los "*días restantes de la temporada de pepita 2021, por cuanto se me dio el corte en forma anticipada, encontrándome con cert. médico, bajo apercibimiento de considerarme agraviada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad...*". En esa misma comunicación hace referencia a dos certificados médicos: uno del 02/02/2021 extendido por la Dra. Pollio para hacerse estudios por posible embarazo; y otro del 05/02/2021 extendido por la Dra. García que confirma el estado de gravidez.

No queda claro, sin embargo, la fecha de presentación de esos certificados en la empresa (porque los que acompaña la actora en su demanda no tienen sello de recepción de la firma), pero si es un hecho reconocido por esta última que "*...la actora cumplió en tiempo y forma con este presupuesto exigido por la norma [notificación del embarazo]...*" conforme surge del punto VI b de la contestación de demanda.

De una u otra forma, la empleadora le abonó salarios durante el período comprendido entre el 02/02/2021 al 17/02/2021 como "licencia por enfermedad" (véase recibo de haberes del mes de febrero/2021) y desde el 19/04/2021 al 17/05/2021 como "Licencia Resolución 207/2020" (que establece la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo, para las personas que estén alcanzadas por alguna de las situaciones mencionadas en la norma, entre las cuales incluye las "enfermedades cardíacas", que era la que padecía la actora).

La pregunta que sigue es si debía cobrar por el período que va desde el 18/02/2021 al 18/04/2021, que la demandada dice que dejó de pagar por finalización del ciclo de la variedad que se estaba cosechando y que -inferimos, pues el TCL no lo especifica- son los días que la actora considera como "días restantes de temporada pepita 2021".

La actora no acreditó el presupuesto que habilitaba al cobro de esos días y que consistía en la obligación de la empleadora de convocarla, tal como lo exige el art. 377 del CPCyC (aplicable al proceso laboral de modo supletorio cfr. lo dispuesto en el art. 86 ley 5631). En relación a esto último (la distribución de la carga probatoria) la doctrina precisa que "*...Cuando los hechos alegados no son admitidos por el adversario, ni son notorios o favorecidos por una presunción de la ley que los tenga por ciertos bajo determinados supuestos, entonces será necesario probarlos de modo que el juzgador, alcance suficiente convencimiento sobre la exactitud de los mismos, o de las afirmaciones que los contienen. La carga de la prueba es el imperativo que pesa sobre uno de los litigantes de suministrar la prueba de un hecho controvertido mediante su propia actividad, si quiere evitar la pérdida del proceso...cuando el juez advierte que un hecho controvertido,*

*de importancia en la causa, ha quedado sin justificar, no resultando que haya sucedido ni que haya dejado de ocurrir, recién entonces buscará guía y mandato en las normas sobre la distribución de la carga de la prueba y rechazará la pretensión de aquella parte que tenía interés en afirmarlo por valer de sustento a la misma y al derecho invocado..." (Isidro Eisner en el artículo publicado en L.L. 150-984 y sgs, titulado "¿Cuales son los "nuevos hechos" invocados en el responde que permiten ampliar la prueba ofrecida por la demanda en juicio sumario?").*

En sentido contrario a la afirmación de la actora, la empleadora arrió al proceso el listado de días trabajados por la Sra. Moreno desde el inicio de la relación laboral, del cual se desprende que nunca trabajó en los días que invoca impagos y que las fechas de inicio y de corte eran: a mediados de noviembre hasta fines de diciembre para la cosecha de cereza, y sólo en el año 2020, los días comprendidos entre el 03/02/2020 al 02/03/2020 (como "Días Cosecha" o "Jornal Poda 3" o "Jornal Peón General").

De tal modo, habiendo acreditado la empleadora que abonó los haberes devengados durante los períodos a los que la actora tenía derecho al salario (febrero, abril y mayo) en cumplimiento del art.208 de la LCT, no corresponde hacer lugar al reclamo de los días que imputa caídos y que menciona en su liquidación como "Temporada pepita 2021".

c. **Despido indirecto - entidad de la injuria**: sobre la injuria laboral que motiva la extinción del vínculo, son dos los incumplimientos que la actora invoca como fundamento y que fueron analizados en los puntos anteriores: en el TCL de fecha 09/03/2021 intima a la demandada por los haberes correspondientes a noviembre y diciembre del año 2020 y también por los "días restantes de la temporada de pepita 2021, por haberle dado el corte en forma anticipada pese a estar con certificado médico", bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por su culpa.

Tal como se analizó en el acápite anterior, solo asiste razón a la actora en el incumplimiento de pago de los salarios del período comprendido entre el 04/12/2020 al

20/12/2020 (no así el resto de los incumplimientos imputados), y sobre aquel incumplimiento cabe hacer un mérito distinto como justificativo del despido indirecto en el que se colocara.

Pues si bien he tenido por acreditada la falta de pago de los días por enfermedad del mes de diciembre (11 días laborables), distinta es la cuestión en relación al despido indirecto en que se colocara por la única causa que ha quedado acreditada y por ende subsistente.

Si bien considero que la falta de pago de remuneraciones es un incumplimiento contractual grave, en este caso es necesario merituar las conductas desplegadas por las partes al momento de generarse tal inobservancia, y la entidad que reviste el mismo dado el carácter de emolumento de carácter alimentario.

Pues para su análisis, como dice el Dr. Ojeda, debemos tener en cuenta lo siguiente: *"... según las circunstancias particulares que rodean a cada situación, una inobservancia podrá derivar en la denuncia contractual (despido directo o indirecto) o en la eximición de cumplir con el débito contractual en alguno de sus aspectos (suspensión o retención de tareas). Esta calificación del ofendido deberá producirse en un marco de restricción prudentemente autoimpuesto, porque en dicho análisis mediará la regla del artículo 10 de la LCT, que manda a resolver las sanciones dudosas a favor de la continuidad del vínculo"* (Raúl H. Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada, Ed. Rubinzal - Culzoni, pág. 346).

Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias, con las consecuencias que establece la LCT para cada una de las partes.

Es decir que su juzgamiento ha de ser realizado conforme lo indica el artículo 242 de la LCT, esto, de modo ajustado a las particularidades del caso -o en otras palabras de acuerdo "a las circunstancias de la persona, tiempo y lugar" (art. 1724 del CCyC)- corresponde recalcar que hay ingredientes de necesaria ponderación.

La doctrina y jurisprudencia han elaborado un serie de principios a los cuales debe ajustarse el acto de denuncia para que produzca los efectos especiales que le asigna la ley laboral. En primer lugar, la denuncia debe aparecer fundada en un incumplimiento del cocontratante que le sirve de antecedente inmediato. Es lo que se llama "principio de

causalidad". En segundo término, la denuncia debe aparecer como una reacción razonablemente proporcionada al incumplimiento que se reprocha a la contraparte. Es lo que se denomina "principio de proporcionalidad". En tercer lugar, la denuncia ha de aparecer como una reacción oportuna; es decir, temporalmente simultánea al hecho del incumplimiento, o -al menos- de su conocimiento fehaciente. Es lo que se llama "principio de oportunidad". ( Enrique Herrera y Héctor C. Guisado "Extinción de la relación de trabajo", Edit. Astrea, pag.394).

En el mismo, sentido el Dr. Ojeda, junto con Ackerman, hablan de las condiciones que debe reunir la reacción del ofendido frente a la injuria sufrida. Así detalla la causalidad, como incumplimiento imputable a la contraparte, que aquí se verifica. El segundo elemento es la proporcionalidad, relacionada con la gravedad de la falta, sosteniendo Ojeda: "no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquel o aquellas reiteraciones de aquél que no permitan consentir, ni aun a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo". Al explicar este punto agrega: "La proporcionalidad exigida de la respuesta no significa que ella deba ser igual, equivalente o comparable con la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción, entendida como inexistencia de exceso. Este recaudo no constituye una condición matemática, sino, por el contrario, en una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato de trabajo y del deber de respeto mutuo, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos" (ob. cit. Pág. 355).

Esta es la línea interpretativa que hemos aplicado hasta el presente en esta nueva conformación de la Cámara, y así hemos rechazado despidos directos fundados en un solo incumplimiento por parte del trabajador, siempre a la luz de analizar la antigüedad en el empleo y los antecedentes de incumplimientos, datos objetivos que deben condicionar las decisiones de las partes sobre la correspondencia de extinguir el contrato, y al Tribunal para analizar la procedencia del despido.

Es que proteger la continuidad en el empleo resulta fundamental, porque de poco serviría tutelar y propender a que los ciudadanos tengan acceso al trabajo si no se erige a la continuidad como un principio cardinal de nuestro ordenamiento. Así, "En general, aunque el derecho al trabajo se traduce como una libertad de acceso a las relaciones laborales, lleva implícito un sentido de continuidad" (El derecho al trabajo en el Sistema

Interamericano de Derechos Humanos, página 201 en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>). Y saliendo de la esfera del contrato individual, una mirada sistémica actual, propicia realzar el principio de continuidad laboral como forma de mejorar las perspectivas de los trabajadores en un presente y futuro incierto, debiendo conformar un binomio "continuidad laboral - formación profesional" en el que todas las autoridades públicas debemos estar comprometidos (Oscar Ermida Uriarte "La política laboral de los gobiernos progresistas" en [http://www.combateaprecaizacao.org.br/sistema/ck/files/arquivos\\_artigos/2012/dezembro/balanco%20regulacao%20trabalho%20AL%20URIARTE.pdf](http://www.combateaprecaizacao.org.br/sistema/ck/files/arquivos_artigos/2012/dezembro/balanco%20regulacao%20trabalho%20AL%20URIARTE.pdf)).

En el mismo sentido se debe analizar el acaecimiento de un solo incumplimiento del empleador, mejor precisado debo decir de un solo hecho que configure incumplimiento. El principio de continuidad laboral es exigible para ambas partes del contrato de trabajo. Se analiza aquí lo colectado en este expediente, de donde surge que la vinculación laboral entre las partes se extendió por varias temporadas de cosecha de cereza y fruta de pepita, demostrándose solamente un incumplimiento de Extraberries S.A.

No le resto importancia al incumplimiento, es grave, pero en aras de aplicar el principio de continuidad laboral, correspondía que la trabajadora agote otras instancias previas para considerarse legítimamente injuriado y con derecho a denunciar el contrato de trabajo por responsabilidad del empleador, como pudo ser un juicio sumarísimo de cobro de haberes, tal como había apercibido en una primera oportunidad en el telegrama enviado el 25/01/2021.

A esto debo agregar, que la reacción de la trabajadora tampoco ha sido oportuna, pues su respuesta al incumplimiento resulta claramente extemporánea, como ha quedado acreditado toma la decisión extintiva en el período en que el contrato estaba en período de latencia, cuando bien pudo en esos meses procurar el cobro, ya sea mediante presentación en el expediente que había iniciado en Delegación de Trabajo y cuyo trámite había sido abandonado por ambas partes, o bien mediante reclamo sumarísimo, sin llevar a la extinción del mismo, todo en pos de la conservación del contrato.

Además, la entidad de la injuria aparece debilitada frente al comportamiento ambivalente de la actora al inicio de la temporada de cereza 2020, que se sometió en un principio al hisopado para descartar el COVID-19 y de esta forma ser trasladada desde

su ciudad de origen a Chimpay, para luego no presentarse y avisar ya avanzada la temporada su situación de salud, todo lo cual pudo haber generado en la demandada la creencia de que no correspondía el pago de los salarios de ese período.

En definitiva, considero que la conducta asumida por la trabajadora ante el incumplimiento resulta desmedida, desproporcionada y extemporánea, todo lo cual me lleva a propiciar el rechazo de su reclamo indemnizatorio por antigüedad, preaviso, la multa de art. 2 de la Ley 25323, la doble indemnización del Decreto 39/2021 y la indemnización por embarazo, con costas a la actora.

En relación a los rubros derivados de la extinción del vínculo -cualquiera sea el motivo- como SAC y Vacaciones proporcionales, advierto que los mismos han sido abonados por la demandada a la finalización de cada temporada, conforme surge de los recibos de sueldo de febrero/21 y mayo/21. Sin embargo, se adeuda el SAC y las Vacaciones proporcionales correspondientes al período de Diciembre/20, en que debió abonarse salario y no se hizo y con ello el SAC proporcional y las vacaciones no gozadas.

Respecto de la multa prevista por el art. 80 de la LCT, la misma tiene por objeto compeler al empleador a que cuando extinga la relación, entregue al trabajador: a) constancia documentada de haber cumplido con su obligación de ingresar fondos de la seguridad social y sindicales a su cargo; b) certificado de trabajo. Para ello, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) aclaró que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato.

O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente si no se le hizo la entrega de los certificados de trabajo.

En el presente caso la relación laboral se extinguió mediante TCL del 30/08/2021; la demandada responde mediante CD del 04/10/2021 y además de rechazar el despido en el que se colocara la actora, pone a su disposición los certificados de ley, en su ex lugar de trabajo, dentro de los plazos legales.

Sin ningún otro dato aportado por la actora de lo sucedido en relación a esas certificaciones, solicita en su demanda que se condene a la empleadora al pago de la

multa prevista en el art.80 LCT. Luego, al contestar demanda Extraberries S.A acompaña la Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo, con fecha de confección el 13/10/2021.

Ello así, debo decir que la accionante no explica en su demanda cuál fue el motivo por el que no se presentó a retirar las certificaciones, cuando es evidente que las mismas estuvieron a su disposición en tiempo y forma.

En autos no hay elementos ni motivos para inferir que, pese a haber confeccionado los certificados de servicios, la demandada se hubiera negado a entregarlos, lo que sería propio de un obrar de mala fe que no puede presumirse.

Al respecto, es preciso tener presente que *“el último párrafo del artículo 80 LCT fue introducido por la Ley 25345, también llamada “Ley de Prevención de la Evasión Fiscal”, la cual fue sancionada con el claro objeto de lograr una conjunción de legislación y administración tributaria con mejores condiciones para combatir la evasión fiscal. Este último párrafo del artículo 80 LCT es otro de los medios por los cuales la ley procura que no haya evasión... Recordemos que la primera de las obligaciones que enuncia el art. 80 LT, es la de ingresar fondos sindicales y los de la seguridad social. Entiendo que es palmario que la norma lo que busca no es que el trabajador obtenga un resarcimiento económico, o por lo menos no pretende eso de manera directa. Insisto que lo que se pretendió con la ley 25345 fue castigar al empleador que no dio cumplimiento a lo dispuesto en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT pues por derivación, de no ser extendidos, se presumiría que no se ha dado cumplimiento con la obligaciones fiscales enunciadas en el primer apartado de la norma (art. 80 LCT)”* ( Francisco B. Cianciardo: *“El Artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y el Decreto 146/01. (Texto Completo”*, La ley 2004-F-pág. 561, [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar) ”) . ( STJRNS3 “ Chiabrando, Marcela I. C/ Mares Sur S.A. s/ Sumario (1) s/ Inaplicabilidad de ley” Expte. N° 26019/12-STJ) Se. 11-10-2012).

*“El art. 45 de la Ley 25345 sanciona al empleador imponiendo una indemnización a favor del trabajador, cuando intimado fehacientemente por este a fin de que haga entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT, aquél no la cumpla en el término de dos días hábiles desde que recibió el requerimiento. Dicha indemnización no procede si el demandado puso a disposición del trabajador tal documentación y este no acreditó haber concurrido a retirarlos limitando su conducta*

a reiterar la intimación ya efectuada (“Fenocchio, N. v. Eulen Argentina S.A y otro s. Despido”, CNATrab., Sala VIII, 23-10-2002, Boletín de Jurisprudencia de la CNATrab. RC J 3127/07)”. (conf. STJRN S3 “ROBERTI” Se. 37/14).

En función de lo expuesto, y en vistas de que la accionada acompañó la certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo junto a la contestación de demanda confeccionadas en tiempo y forma, y en el traslado pertinente no fueron observadas ni impugnadas por la trabajadora, lo que pone de manifiesto que la actora estuvo en condiciones de valerse de las correspondientes certificaciones en tiempo oportuno, no puede prosperar la indemnización del art. 80 de la LCT.

Y, siendo que en autos no fueron requeridas las constancias cartulares de las certificaciones mencionadas, corresponde el rechazo de esta multa del art. 80 LCT. Entendiendo que solo fue buscado el fin económico con el presente reclamo y no la documentación necesaria a los fines de acreditar la relación laboral, experiencia, antigüedad, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social, conforme reza la norma.

Por último, corresponde rechazar el rubro consignado en la liquidación como "Días trabajados" por \$ 51.000, en tanto no se detalla en la demanda a qué refiere ese ítem, sino que por el contrario, del relato de los hechos se desprende que el único día efectivamente trabajado fue el 01/02/2021.

**V.- LIQUIDACIÓN:** En base a lo expuesto la actora resulta ser acreedora de las sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado desde que cada monto es adeudado, lo que queda al siguiente tenor:

Haberes diciembre/2020 (11 días)	\$ 16.990,16
Intereses	\$ 94.101,34
SAC Prop./2020	\$ 1.415,28
Intereses	\$ 7.843,63
Vacaciones Proporcionales	\$ 849,50
Intereses	\$ 4.708,06

**Total al 23-09-2024**

**\$ 125.907,97**

Cabe agregar, que en cuanto a los intereses a aplicar a los rubros por los que prospera la demanda, se computan los de la tasa establecida por Banco de la Nación Argentina (entidad oficial) para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina legal sentada por el STJRN en la causa: “Fleitas Lidia Beatriz c/ Prevención ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley” ( Expte. N° H-2RO-2082-L2015// 29826/18-STJ) Sentencia del 04-07-2018 y a partir del 1/05/2023 la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia -agente financiero de la Provincia- para préstamos personales Patagonia Simple, conforme doctrina legal fijada en "Machin, Juan Américo c/ Horizonte A.R.T S.A s/ Accidente de trabajo (L) s/ Inaplicabilidad de ley" (Expte. N° A-3BA-302-L2018 // BA-05669-L-0000). Intereses que en este caso se calculan desde el 25-12-2020 a la fecha de notificación de demanda el 23-03-2023, y de allí al 23-09-2024, aclarando que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

**Documental acompañada por la demandada:** no dejo de apreciar que la actora no desconoció en forma categórica la documental adjuntada por la demandada, sino que la impugnó de modo genérico, entendiendo que ello resultó insuficiente, habida cuenta que no fundó la misma, no brindó elementos objetivos que sustentarán su desestimación, expresando motivos atendibles al respecto.

La Jurisprudencia al respecto ha dicho: *"En la impugnación de la documentación, el desconocimiento meramente general o la respuesta negativa no pueden quedar circunscritos a una mera fórmula por categórica que sea su redacción sino que debe apoyarse en alguna razón que la justifique, pues la negativa debe ser fundada, sea mediante la alegación de un hecho contrario o incompatible con lo firmado por el actor, o a través de un argumento relativo a la verosimilitud de ese hecho. Si se aduce que los instrumentos presentados no son verdaderos, debe puntualizarse específicamente los defectos que contienen, las anomalías que justifican la negativa de autenticidad, y cuales son las características o*

*requisitos que debe reunir la documentación correcta.*" (Cám. Apel. Trab. Salta, Sala II, 16/12/97, SAIJ, sum. S0003887). Cita realizada en la obra de Elena I. Highton y Beatríz A. Areán. Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, concordado con los Códigos Procesales Provinciales, págs. 11/12, editorial Hammurabí.

**COSTAS JUDICIALES:** Finalmente las costas deberán ser soportadas en un 98.65% por la actora y en un 1,35% por la demandada, en los términos del artículo 71 del CPCyC, considerando que el resultado del pleito fue parcialmente favorable a ambos litigantes, con cierto éxito para cada uno de ellos, considerando un monto base de \$ **9.267.569,45** integrado por el monto de condena más intereses ( \$ 125.907,97), más el monto de los rubros rechazados y sus intereses desde la notificación de la demanda (\$ 2.335.150 + \$ 6.806.511,58 = \$ 9.141.661,58), ello de conformidad con los precedentes "JARA", "MORETE", "RABANAL" y "REBATTINI" Se. 12-06-2024 del STJ. **TAL MI VOTO.**

La **Dra. Daniela A.C. Perramón**, adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El **Dr. Juan A. Huenumilla** se abstiene de emitir opinión, atento la coincidencia de los votos precedentes. (Art. 55, inc. 6 ley 5631).

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; RESUELVE:**

1) Hacer lugar parcialmente a la demanda instaurada por la actora: **MIRYAM MICAELA MORENO** contra la demandada **EXTRABERRIES S.A.**, y en consecuencia condenando a ésta última a pagar a la primera, en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma de Pesos CIENTO VEINTICINCO MIL NOVECIENTOS SIETE CON 97 CENTAVOS (\$ **125.907,97**) , por los conceptos que se dan cuenta en los considerandos, más intereses judiciales calculados al 23-09-2024 y los que se devenguen hasta el total y efectivo pago.

2) **RECHAZAR en su mayor extensión la demanda** instaurada por la actora **MIRYAM MICAELA MORENO** contra la demandada **EXTRABERRIES S.A.**, por los

conceptos indemnización por antigüedad, preaviso, "días trabajados", multa prevista en el art.80 LCT, doble indemnización DNU 39/2021, multa prevista por art. 2 de la Ley 25323, indemnización por embarazo y salarios de temporada pepita 2021, con costas a la actora.

**3) IMPONER** las costas en un 1.35% a cargo de EXTRABERRIES S.A., y en un 98.65 % a la actora , en los términos del artículo 71 del CPCyC.

**4) REGULAR** los honorarios profesionales a favor de la representación letrada de la parte actora **Dres. Omar Jurgeit y Silvio Garrido**, en su carácter de letrado apoderado de la actora y patrocinante, por las dos etapas cumplidas, en el suma conjunta de \$ **1.556.951,60** (MB \$ 9.267.569,45 x 12% + 40%) y los de los **Dres. Joaquín N. Garro y Adolfo O Bonacchi** en su carácter de letrados apoderados de la demandada por las dos etapas cumplidas en la suma de \$ **1.816.443,50** (MB \$ 9.267.569,45 x 14% + 40%), de conformidad con las disposiciones de los arts. 6, 7, 8, 10, 11, 20, 38 y 40 de la Ley de Aranceles y Acordada 9/84 del STJ. Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 689/99.

**5)** Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones en la proporción a cargo de la demandada, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

**6)** Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando en el plazo de 48 horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA -mediante el tipo de movimiento PRESENTACIÓN SIMPLE;- , el número y CBU de la cuenta; **BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES** de \$ 20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente providencia al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE), conforme Acordada N° 31/2021 del

S.T.J.

7) Regístrese, notifíquese conforme art. 25 de la Ley 5631 y cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

**DR. DANIELA A.C PERRAMON**

**-Presidenta-**

**DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE**

**-Jueza-**

**DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA**

**-Juez-**

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ.

**Ante mí: DRA. MARIA MAGDALENA TARTAGLIA -Secretaria-**