

General Roca, 5 de agosto de 2.025.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**ROMERO MARIA DEL CARMEN C/ MAIDA MONICA BEATRIZ S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" (Expte. N° RO-00789-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 Actuaria, corresponde votar en primer término al **Dr. Nelson Walter Peña**, quien dijo:

I.- RESULTANDO: 1. Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por María del Carmen Romero contra Mónica Beatríz Maidana, por la suma de \$ 7.463.610 en concepto de indemnización por despido incausado, omisión de preaviso, integración mes despido, reajuste de haberes, agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323, haberes desde diciembre al 6 de junio de 2.022, multa artículo 80 de la LCT, y horas extras por francos no otorgados.

Manifiesta que la relación laboral inició el 02-07-1.992, prestando tareas en el restaurante “Nuevo Diente”, sito en calle Alsina y Av. Roca, desempeñándose en la categoría de moza. Que luego continuó trabajando en el restaurante “Mesa 1”, sito en calle 9 de Julio entre España y av. Roca, donde se desempeñó hasta el año 2.001. Refiere que en todo momento el registro de la relación laboral fue a nombre de Raúl Morales (esposo de la demandada).

Señala que en el año 2.001, la demandada le ofreció continuar trabajando en el hotel “Sol del Valle” sito en calle Tucumán 1618 de esta ciudad, de su propiedad, reconociéndole toda la antigüedad laboral desde el 02-07-1992.

Dice que en el hotel se desempeñó cumpliendo tareas en la categoría de “conserje b”, rigiéndose la relación de trabajo por las disposiciones de la LCT y el CCT n° 389/04 (UTHGRA).

Afirma que trabajaba todos los días de la semana, incluidos los sábados, domingos y feriados, 7 horas diarias 42 semanales, con un franco los miércoles, laborando en alguno de los siguientes horarios: de 16 a 23 hs., de 17 a 00 hs. y en ocasiones de 02 a las 04 hs. Describe que el resto del día su puesto en el hotel estaba cubierto por los dueños (de mañana hasta las 16.00 hs en que ingresaba) y a la noche (desde las 23 hs. cuando ella se retiraba) quedaban otras personas.

Asegura que la relación laboral se desarrolló con “normalidad”, pero que desde

hacía varios meses había comenzado a vivir situaciones de maltrato que se fueron agravando al llegar julio/agosto de 2.021, cuando reclamó diferencias salariales.

Describe que en ese ambiente laboral hostil, el día 07-09-2.021 fue increpada por su empleadora, con maltratos e insultos, que se encuentran registrados en las cámaras de seguridad que la demandada tiene instaladas en el local. Que sin perjuicio de ello, ese día cumplió con toda su jornada laboral, presentando problemas de presión esa noche.

Agrega que recurrió a un médico al día siguiente y éste la derivó a una psicóloga que le indicó reposo laboral hasta el alta de fecha 09-06-2.022.

Que por telegrama de fecha 29 de octubre de 2.021 reclamó diferencias salariales no prescriptas, vacaciones no gozadas no prescriptas y diferencias de Sac, bajo apercibimiento de considerarse despedida. Asimismo refirió hallarse en reposo laboral por indicación psiquiátrica.

Y la empleadora por CD 093953925 de fecha 4 de noviembre de 2.021 rechazó sus intimaciones y condiciones laborales denunciadas, comunicando el despido por pérdida de confianza fundada en tres hechos: por considerar que había colaborado con la sustracción de mobiliario (pava eléctrica, colchones, camas, almohadas) por parte de su hijo, hecho del que tomó conocimiento a través de la denuncia efectuada por un cliente del hotel Carlos Nazareno Medina; por diversas quejas de pasajeros que se hospedaban en el hotel por cobros que realizaba fuera de las tarifas establecidas y que se apropiaban en su propio beneficio; y por cobro de cocheras que se usaban dentro del edificio y que le propuso a David Salas que las percibiera y dividieran lo recaudado.

Por su parte, por telegrama de fecha 16 de noviembre de 2.021 rechazó el despido y las causales invocadas sosteniendo que las mismas eran falsas y una manifestación más de la persecución laboral. Asimismo, negó que pudiera despedirla durante la vigencia de la licencia por enfermedad invocando el art. 242 LCT.

Sostiene que la causal de despido es falsa (sin causa), por lo cual debe ordenarse el pago de las indemnizaciones legales.

Destaca que fue dada de alta el 09-06-2.022 por el Dr. Alejo Flower, por lo que reclama los salarios correspondientes al periodo noviembre/2021 hasta el día del alta médica.

Practica liquidación, ofrece prueba, funda su reclamo en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con costas.

En fecha 18-08-2.022 se ordenó correr traslado de la acción.

En fecha 23-09-2.022 Mónica Beatriz Maida contestó la demanda, solicitando el

rechazo de la misma, con costas.

Negó todos los hechos que no fueran objeto de su expreso reconocimiento. En especial negó que la actora haya ingresado a trabajar bajo sus órdenes el 02-07-1.992 y que desde 2.001 continuara trabajando en el Hotel Sol del Valle; que la jornada de trabajo fuera de 7 horas diarias, todos los días incluidos los sábados, domingos y feriados; que los horarios fueran de 16 a 23 hs. y de 2 a 04 hs. a la llegada de pasajeros; que cumpliera tareas de "Conserje B"; que hayan existido situaciones de mal trato hacia la actora y que existiera un ambiente hostil; que haya increpado con malos tratos, insultos e impropiedades a la actora el día 07-09-2.021; que haya reclamado reajustes salariales en el mes de julio y agosto 2.021; haya tomado conocimiento de que la actora estuviera con asistencia psicológica; que haya recibido certificado médico con indicación de inasistencias por razones de salud; que adeude salarios del periodo noviembre 2021 hasta el 09-06-2.022; que los salarios abonados no se ajusten a la escala salarial vigente; que la relación laboral haya estado deficientemente registrada; que se hayan consignado datos falsos en recibos de haberes y Libro del art.52 de la LCT.; que se haya despedido a la actora por una causa injustificada, desproporcionada, con el objetivo de sustraerse del pago de la indemnización; que el vínculo feneciera a causa del despido indirecto decidido por la actora; y que correspondan las indemnizaciones y diferencias salariales que reclama. Asimismo, desconoció la autenticidad y recepción del telegrama n° 093954705 del 29-10-2021.

Manifiesta que la actora ingresó a trabajar bajo su relación de dependencia en el año 2.013, año en el cual la firma comienza funcionar con el nombre de Hotel Sol del Valle, dedicada al rubro de hotelería.

Señala que desde su ingreso fue registrada como "Recepcionista" y que desempeñó esta función permanentemente a lo largo de toda la relación laboral. Nunca se desempeñó en otra actividad y mucho menos como Conserje de hotelería, por no tener capacitación para ello. Sin embargo, a los fines de mejorar su remuneración, se le pagaba un salario superior al de su categoría.

Describe que la real jornada cumplida fue siempre de 16 a 23 hs, jornada parcial en las condiciones del art. 92 ter de la LCT (texto según Ley 26.474) y por lo tanto fue remunerada conforme las escalas salariales vigentes para la actividad, ajustadas al tiempo trabajado.

Refiere que jamás se le abonó suma alguna por fuera de las consignadas en los recibos, ni fuera de los plazos legales, sin hallarse en mora tampoco en el ingreso de montos retenidos a los organismos de la Seguridad Social.

Dice que tomó conocimiento que la actora junto con su hijo, le estaban sustrayendo mobiliarios del hotel (pava eléctrica, colchones, camas, almohadas, etc.), lo que motivó que radicara la denuncia penal de los hechos ("MORALES CRISTIAN Y ROMERO MARIA DEL CARMEN S/HURTO" (expte. n° MPF-RO-06945-2021), y la pérdida objetiva de confianza.

Que también recibió quejas de algunos pasajeros que se hospedaron en el hotel, por cobros realizados fuera de las tarifas establecidas, apropiándose de la diferencia para su beneficio realizando este hecho en conjunto con Mauricio Astrada.

Dice que aplicó llamados de atención y que al resultar ello infructuoso, decidió ejercer las facultades disciplinarias de un modo formal. Por lo que, en fecha 04-11-2.021, decidió el distracto con causa sobradamente justificada, por el proceder injurioso que obstaba a la prosecución de la relación (art.242 de la LCT).

Plantea excepción de Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, fundada en que si bien la actora concurrió a la delegación Zonal del Trabajo en el expte. "ROMERO MARIA DEL C. S/ RECLAMO C/ MAIDA MONICA BEATRIZ" EXPTE N° 79.519-R-2021), lo cierto es que en dicha oportunidad solo reclamó el pago de los haberes del mes de noviembre del 2.021. Mientras que la demanda incoada contiene una plataforma fáctica sustancialmente diferente a la reclamada en sede administrativa, y por ello debió concurrir a una instancia conciliatoria previa por la totalidad de rubros y no lo hizo.

Hace hincapié en que la actora incumplió deberes elementales como trabajadora, ya que el hurto de bienes de su propiedad resulta motivo suficiente para poner fin al contrato de trabajo con causa justificada, incumpliendo el deber de buena fe, de fidelidad y de colaboración.

Destaca que su conducta ilícita consistió en el aprovechamiento de la libertad de desenvolvimiento en el hotel, procediendo a hurtar almohadas, camas y otros efectos del hotel, circunstancia que fueron reveladas además por cartas y mensajes de textos a través del señor José Carlos Nazareno (residente del hotel) y Florencia Alarino.

Considera que resultan improcedentes las diferencias salariales reclamadas, toda vez que abonó los haberes según las escalas salariales correspondientes a la categoría

“conserje b” de la rama hotelera, ajustadas al proporcional de horas trabajadas en las condiciones del art. 92 ter de la LCT.

Asimismo, que dice que son improcedentes los demás rubros reclamados.

Sostiene que la actora nunca le comunicó fehacientemente sus inasistencias, como así tampoco indicó el lugar donde se encontraría, vedando la posibilidad de ejercer el control médico. De tal modo, asegura que no acreditó ninguna causal que le impidiera trabajar; que en las comunicaciones manifestó asistencia psicológica y psiquiátricas, pero no un reposo por esas contingencias.

Afirma que las notificaciones de reposo laboral se refieren a una fecha posterior a haber sido despedida con justa causa.

Impugna la documental acompañada a la demanda.

Ofrece prueba, hace reserva del caso federal y peticiona que oportunamente se rechace la demanda, con costas.

En fecha 23-09-2.022 se tiene por contestada la demanda, corriéndose traslado a la actora de la documental acompañada y de la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa. Asimismo se fijó fecha de audiencia de conciliación.

En fecha 03-10-2.022 la parte actora contestó el traslado conferido, desconociendo la documental acompañada por la demandada.

En fecha 15-11-2.022 se celebró la audiencia de conciliación vía Zoom, a la que se conectaron las partes, solicitando un cuarto intermedio.

En fecha 16-02-2.023 se llevó a cabo la audiencia continuatoria vía Zoom a la que se conectaron las partes. En dicha oportunidad, manifestaron la imposibilidad de arribar a acuerdo.

En fecha 30-05-2.023 se abrió la causa a prueba y se fijó fecha de celebración de audiencia de vista de causa.

En fecha 17-10-2.023 se agregaron informes de la UTHGRA y de la Delegación del Trabajo.

En fecha 28-10-2.023 se agregó informe del Correo Argentino.

En fecha 04-11-2.024 se recibió expediente de Fiscalía n° 7 y se reservó en Caja Fuerte del Tribunal.

En la misma fecha, se celebró la audiencia de vista de causa, con la presencia de las partes. En dicho acto, ambas partes desistieron de la prueba confesional y testimonial; la demandada de remitió a la prueba instrumental presentada en su responde y la parte actora solicitó que se haga efectivo el apercibimiento frente al

incumplimiento. Finalmente, las partes solicitaron que se las tenga por alegadas.

En fecha 14-05-2.025 el Tribunal ordenó el pase de los autos al acuerdo a fin de dictar sentencia definitiva.

II. CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que la actora María del Carmen Romero ingresó a trabajar bajo la dependencia de Mónica Beatriz Maida en fecha 02-07-1.992, revistando en la categoría "Conserje B" (CCT n° 389/04 - UTHGRA) (conf. recibos de haberes acompañados por las partes).

Si bien la fecha de ingreso denunciada por la trabajadora fue desconocida por la empleadora, lo cierto es que ello surge de los recibos de haberes obrantes en autos, los cuales fueron reconocidos por la empleadora al punto V.2 de su responde, en los siguientes términos: *"De los recibos de haberes aportados por la misma actora en su demanda y que naturalmente coinciden que los que esta parte agregará en oportunidad de cumplir con el requerimiento de la prueba instrumental..."*.

En dichos documentos se ha consignado la fecha de ingreso que resulta coincidente con la denunciada por la trabajadora. Asimismo, en los recibos se reconoce la antigüedad al liquidar el adicional por tal concepto.

Por último y a todo evento, corresponde hacer efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 46 de la ley 5631 y del art. 55 LCT, toda vez que la empleadora no dio cumplimiento a la intimación cursada (conf. consta en el acta de audiencia de fecha 04-11-2.024).

2. Intercambio epistolar (conf. piezas postales acompañadas por la actora y lo informado por el Correo Argentino agregado en fecha 28-10-2.023).

a) Que en fecha 29-10-2021 la actora remitió telegrama laboral a la demandada Mónica Beatriz Maida (CD093954705) denunciando fecha de ingreso el 01-07-1992 y categoría de Conserje de prestación continua, reclamando diferencias salariales conf. C.C.T. 389/04 (adicionales por zona fría, presentismo, alimentación, complemento de servicios, antigüedad y sumas remunerativas), diferencias salariales de tareas realizadas por fuera de categoría profesional (manejo de caja y maestranza dentro del establecimiento), diferencias en Sac, vacaciones no gozadas no prescriptas; **todo bajo apercibimiento de considerarse despedida e injuriada por exclusiva culpa de la**

empleadora. Asimismo, denunció hallarse con asistencia psicológica y psiquiatra por tratos indebidos e impropios propiciados por la patronal, según certificados médicos notificados a su empleador y solicitó que se le abonen los haberes correspondientes.

b) Que en fecha 04-11-2.021 la empleadora respondió la intimación (mediante la CD n° 093953925) rechazando el mismo, negando la fecha de ingreso denunciada y las funciones desde el 1.992. Sostuvo que el hotel a esa fecha no existía, negando la categoría laboral de conserje; que cumplió funciones como recepcionista y para mejorar condiciones laborales se la categorizó mejor. Negó adeudar suma alguna por diferencias salariales, por aguinaldos y por vacaciones no gozadas. Negó los malos tratos invocados y que como consecuencia de ello haya requerido asistencia psicológica y psiquiátrica. Sin perjuicio de ello, notificó el despido por justa causa (conf. art. 242 LCT) por **pérdida de confianza**, invocando las siguientes causales: A. Haber tomado conocimiento a través de un hospedado, de hurtos realizados por el hijo de la actora dentro del hotel, denunciando la colaboración de la reclamante; B: Quejas de pasajeros por cobros fuera de las tarifas establecidas, que se realizaban en su propio provecho, de acuerdo a lo reconocido por otro trabajador que renunció y denunció co-autoría de la actora. Y C. Por maniobras similares en el cobro de las chocheras que se usaban dentro del edificio y que le había propuesto a David Salas que las cobrara y se dividieran entre ambos. En esta comunicación asimismo hizo saber que ponía a disposición la liquidación final y documentación laboral.

c) En fecha 16-11-2021 la actora remitió un nuevo telegrama laboral (CD065862764) reiterando nuevamente las condiciones laborales denunciadas en su primer misiva (fecha de ingreso y categoría); comunicó que desde el 10-09-2.021 se encontraba en reposo laboral indicado por el psiquiatra y que por lo tanto la relación laboral se encontraba interrumpida con derecho a haberes (art. 208 LCT). Además, intimó el pago de haberes de octubre de 2.021, bajo apercibimiento de reclamarlo judicialmente. También rechazó el despido comunicado por la empleadora, desconociendo cada una de las causales invocadas por falsas. Sostuvo que fueron inventadas para despedirla y que ello evidenciaba que se trataba de una causa más de persecución laboral. Y finalmente hizo saber que conforme al art. 213 LCT., el despido no tenía vigencia mientras perdurara el reposo, debiendo abonarse los haberes, bajo apercibimiento de reclamarlos judicialmente.

d) En fecha 19-11-2.021 la empleadora remitió carta documento (CD 065713796) desconociendo y rechazando la misiva de la actora, ratificando su anterior

comunicación, el despido con causa y el rechazo del pago de haberes en los términos del art. 208 LCT. Sostuvo que se había puesto a disposición la liquidación final y los haberes de octubre/21, sin que la trabajadora se presentara para vretirarlosa su retiro. Intima se abstenga de futuros reclamos bajo apercibimiento de reclamar judicialmente daños y perjuicios.

e) En fecha 06-07-2.022 la actora remitió el telegrama laboral n° CD 183495049 a su empleadora informando que el Dr. Fowler le había otorgado el alta médica el 09-06-2.022 y que por lo tanto debían abonársele los haberes hasta esa fecha (conf. art. 208 LCT). Asimismo, intimó a que se le abonaran las indemnizaciones bajo apercibimiento de ley y a que se le hiciera entrega del certificado de trabajo, servicios y remuneraciones en los términos del art. 80 LCT.

III. Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 Ley 5631).

1. Excepción de Falta de Agotamiento de la Conciliación Laboral Obligatoria.

Asiste razón a la parte demandada en cuanto a que la accionante solo ha agotado el procedimiento de Conciliación Laboral por las diferencias salariales; no así respecto de los rubros derivados de la extinción del vínculo.

En efecto, a partir del 01-12-2.020 se dispuso la obligatoriedad de la conciliación laboral prejudicial, tratándose de un mecanismo que forma parte de los Métodos Autocompositivos de Resolución de Conflictos, que es gratuito y procura una solución rápida y acordada entre las partes.

La Acordada 039/2020 del Superior Tribunal de Justicia (STJ) estableció la obligatoriedad de la conciliación laboral en todos los CIMARC (Centro Integral de Métodos Autocompositivos de Resolución de Conflictos) o sus delegaciones del Poder Judicial; pudiendo transitar indistintamente ante los CIMARC o ante la Secretaria de Trabajo.

El agotamiento de vía constituye un requisito obligatorio previo y de no cumplimentarse no se habilita la instancia jurisdiccional -art. 17 de la Ley 5631-; previendo asimismo excepciones a la exigencia de dicho requerimiento -acciones de tutela sindical, acciones procesales administrativas, cobro de remuneraciones por juicios sumarísimos y procesos especiales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y

acciones en las que se denuncie violencia o acoso laboral-, las que advierto no se verifican en autos.

En las presentes actuaciones se ha acompañado formulario de agotamiento de vía expedido por el Ministerio de Trabajo de Río Negro, fechado el 02-03-2.022 en el cual consta por objeto "*CONCILIAR DIFERENCIAS Y REAJUSTE DE HABERES, ETC.*", conciliación finalizada por falta de acuerdo.

No surge en dicho formulario, ni en la constancias del expediente administrativo acompañado al informe de la Delegación de Trabajo (agregado en fecha 17-10-2.023), que se hayan conciliado otros rubros aparte de los salariales.

Ahora bien, lo cierto es que los rubros omitidos en la instancia conciliatoria, (rubros derivados de la extinción del vínculo), fueron rechazadas por la empleadora al contestar la demanda. Negó que la actora tenga derecho a resarcimiento alguno por la rescisión del contrato, sosteniendo la misma postura rupturista que en el intercambio epistolar.

Así es que en el presente caso, el estricto rigor formal de transitar previamente la instancia administrativa de conciliación laboral, conllevaría una pérdida de tiempo innecesario para la actora, un dispendio administrativo y jurisdiccional, tornaría el derecho de la reclamante a accionar judicialmente en una carrera de obstáculos absurda y sin ningún sentido práctico en el presente caso.

Así lo ha entendido este Tribunal, en los autos "*DI MARCO PAOLA ANDREA C/ PROVINCIA DE RÍO NEGRO (JEFATURA DE POLICIA) S/ CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (I)*" (Expte. N° I-2RO-526-L2-16) en el que se ha expresado: "*Ahora bien, no encuentro en esta etapa del proceso razones para apoyar tal solución, en tanto no es posible soslayar la posición asumida por la Administración en sentido negativo a reconocerle al actor su derecho a obtener resarcimiento alguno como consecuencia de la rescisión del contrato habido entre las partes, comunicada por ella misma -fs. 2- conforme surge de las constancias documentales obrantes en la causa y los escritos constitutivos del proceso. De ello se colige que, exigirle al accionante volver a transitar la instancia administrativa para luego de concluida esta interponer nuevamente la misma demanda en sede judicial, implicaría arroparse en la carga referida y convertirla en el presente caso en una mera fórmula ritual, carente de todo sustento y que, además, conllevaría una manifiesta pérdida de tiempo para el actor, para la Administración y para el propio Poder Judicial. En este orden de ideas, no es*

posible dejar de ponderar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha decidido que la finalidad del reclamo administrativo previo consiste en sustraer a los entes estatales de la instancia judicial en una medida compatible con la integridad de los derechos, facultad de la que cabe prescindir en supuestos justificados, como, por ejemplo, cuando se advierte la ineficacia cierta de este procedimiento, pues son inadmisibles las conclusiones que conducen a un injustificado rigor formal y que importan asimismo un ilógico dispendio administrativo y jurisdiccional (Fallos 324:3335). Por tanto, en el presente caso se advierte la innecesariedad de obligar al accionante a agotar la vía administrativa -tal como lo pretende la excepcionante- previo a interponer la demandada contenciosa en sede judicial, razón por la cual debe hacerse lugar al recurso". Criterio reiterado por el mismo cuerpo en los autos "MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE S- QUEJA EN: "NAPAL, FRANCISCO L. C/ MUNICIPALIDAD DE BARILOCHE S- SUMARIO S/ QUEJA" (STJRN SE. 108/12 del 02-11-12 Expte. N° 25927/12) y "AGUIRRE, GRACIELA MARTA C/ PROVINCIA DE RIO NEGRO S/ ORDINARIO" (STJRN SE. 9/14 del 24-02-2014 Expte. N° 25350/11). --- De manera que, a la luz de estos precedentes, la defensa esgrimida por la Provincia de Río Negro (Jefatura de Policía) resulta cuanto menos de un excesivo rigor formal, teniendo en cuenta la negativa realizada y mencionada "ut supra". No se alcanza a vislumbrar cuál podría llegar a ser el interés de la Administración en pretender que la Sra. Di Marco recorra el iter administrativo, cuando la pretensión mereció respuesta negativa.--- Por lo que corresponde declarar plenamente habilitada esta instancia judicial para conocer en el conflicto de fondo, en razón de no existir caducidad ni sometimiento voluntario al régimen cuestionado que lo impida, con el consecuente rechazo de la excepción."

En estas condiciones, considero que la vía judicial se encuentra habilitada, procediendo en lo que sigue a analizar la controversia suscitada entre las partes.

2. Encuadre normativo de la relación laboral- Reclamo Salarial:

Resuelto lo precedente, como punto de partida corresponde ingresar en la controversia que se presenta entre las partes respecto al reajuste de haberes. La parte actora reclama diferencias salariales fundada en que la demandada liquida haberes de forma proporcional a la jornada de trabajo, lo que considera erróneo, y además, por no ajustarse los importes a las escalas salariales vigentes. También reclama horas extras por omisiones en el otorgamiento

de francos compensatorios.

Por su parte, la demandada rechaza el reclamo en su totalidad.

Pues bien, puesto en tal terea, cabe señalar, que de acuerdo a los hechos que tuve por acreditados, la actora ingresó a trabajar bajo la dependencia de la demandada en fecha 01-07-1.992.

En razón de las tareas desempeñadas y fundamentalmente por la actividad del establecimiento para el que prestara servicios (hotel), resulta de aplicación el CCT 389/04, correspondiendo a la actora la categoría Conserje B, conforme surge de los recibos de haberes (ver punto II.1)

Adviértase que las partes se encuentran contestes en que la jornada de trabajo que realizaba Romero era de 7 horas diarias, con un franco semanal los días miércoles. En estas condiciones concluyo en que trabajaba 25 días del mes, 7 hs por día, lo que hace un total de 175 horas mensuales.

En tales condiciones, acreditada la jornada realizada en todo momento por la trabajadora, resulta ajustado a derecho liquidar los haberes de forma proporcional, en virtud de que los valores de las escalas salariales se encuentran definidas para una jornada completa (8 horas diarias o 48 hs semanales).

En tal sentido, el STJRN sentó los criterios interpretativos de los arts. 92 y 198 de la LCT. en los autos “Bustos Emiliana c/Tres Ases S.A. S/Ordinario s/ Inaplicabilidad de Ley” (Expte. N° 27555/14-STJ; sentencia del 08-08-2017), sosteniendo que: “... Así, el art. 92 ter comprenderá los casos de los trabajadores que se hubieren obligado a prestar servicios en un tiempo inferior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad y la jornada reducida por contrato individual del art. 198 LCT engloba a aquellos cuya prestación de servicios fuese igual o superior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad pero inferior a la jornada máxima legal o convencional. Para los primeros, alcanzados por el art. 92 ter, si se les exigiese una jornada superior al límite allí determinado, el empleador deberá abonar el salario correspondiente al trabajador de jornada completa, sanción establecida para castigar el uso fraudulento de la figura excepcional del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, para los trabajadores que pactaron desde el inicio una jornada superior a los 2/3 pero inferior a la máxima legal o convencional, la respuesta al interrogante sobre qué salario corresponde abonarles

no puede ser la del 92 ter inc. 1, que prevé una situación diferente, sino el pago del proporcional de la remuneración del trabajador de jornada completa de acuerdo a las horas trabajadas. Esta es la solución que encuentro más justa: que la retribución encuentre su correlato en el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, conforme a la definición de jornada de trabajo del art. 197 LCT...”.

En el fallo se resalta que: “..En la plataforma fáctica del presente caso, en el que no se ha acredita una actuación fraudulenta del empleador ni un vicio en la voluntad del trabajador, debe tenerse por plenamente válida a todos sus efectos la estipulación de la jornada reducida acordada por las partes. Caso contrario, se generaría -además de apuntada desproporción entre la jornada de trabajo y la remuneración- una situación de desigualdad si se pagase el mismo salario a un dependiente que trabaja 34 hs. semanales que a los que laboran 48 hs. semanales. Esta inequidad ha sido resaltada por Juan José Etala (h) en su artículo “La jornada de trabajo” (Publicado en DT2015 - diciembre-, 2505 Cita Online: AR/DOC/3785/2015) quién sostiene que existe una injusticia intrínseca si se obliga al empleador a abonar la misma remuneración a quien trabaja más de las dos terceras partes de la jornada que al que trabaja la jornada de 48 horas semanales, que se violenta el art. 14 bis de la Constitución nacional ya que no existe igual tarea por igual remuneración y que se colisiona también con el art. 197 de la LCT que establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Finalmente, entiendo que esta interpretación armónica de las normas resulta en la solución mas favorable al trabajador, ya que le permite por estipulación particular en su contrato individual contar con una opción más de jornada laboral (además de la modalidad de contrato a tiempo parcial y de la jornada completa) que sea igual o superior a dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, con la percepción del salario proporcional a su tiempo convenido de trabajo...”.

En consecuencia, concluyo que corresponde rechazar el reajuste de haberes reclamado por el pago de una jornada completa, por cuanto no se demostró fraude en el uso de la jornada parcial y la jornada diaria pactada fue de 7 horas (42 horas semanales).

En efecto, la solución que brinda el art. 92 LCT y la interpretación que efectúa el STJ de la norma es que corresponde liquidar jornada completa cuando el exceso en la jornada por sobre los 2/3 de la jornada legal se utiliza de forma fraudulenta, intentando la norma bajo análisis desalentar dichas prácticas, situación que entiendo no se presenta en el caso de autos.

Por otra parte, la actora afirma que se le otorgaba un día de franco compensatorio semanal, que era los días miércoles de cada semana, cuando en realidad correspondía un día y medio, reclamando como consecuencia de ello horas extras al 100% por el medio día de franco no otorgado.

Cabe señalar, que el CCT 398/04, aplicable al caso, establece que *"En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 horas"* (punto 8) y que *"El trabajo en días sábados desde las 13:00 horas, domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio..."* (párrafo 3ro del punto 8.5).

Lo cierto es que teniendo en cuenta la naturaleza higiénica que presentan los francos compensatorios, el descanso semanal no puede ser susceptible de compensación económica, en virtud de que la norma tiene por finalidad lograr el goce efectivo del reposo. Por lo que el silencio del trabajador frente a la omisión de su otorgamiento genera la caducidad de su derecho al goce.

El art. 207 de la LCT otorga al trabajador la facultad de hacer uso de su descanso compensatorio omitido por el empleador, siempre que lo haga a partir a partir del primer día hábil de la semana siguiente, previa comunicación formal efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. Y en tal caso, el empleador está obligado a abonar el salario habitual con el 100% de recargo.

En el presente caso, la actora no hizo uso de su derecho a gozar del descanso compensatorio como lo indica la norma, de modo que no corresponde el recargo del 100% pretendido.

Nuestro Máximo Tribunal Provincial en los autos "ARIAS, SERGIO A. Y OTRA C/ SERVICIOS S.R.L. Y/U OTROS S/ SUMARIO (1) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° 27836/15-STJ), dispuso

mediante sentencia del 05-08-2.016: *"Tanto en doctrina como en jurisprudencia se sostiene que los institutos de jornada de trabajo y descanso, si bien se complementan no deben confundirse, en lo pertinente, debemos advertir que la norma del art. 207 LCT. estipula por aplicación del art. 204 LCT, una prohibición de ocupar al trabajador entre las 13 hs. del sábado y las 24 hs. del domingo pero también admite excepciones y en tales supuestos prevé que el empleador otorgue al trabajador el goce de un descanso compensatorio de la misma duración (35 hs. corridas), ya que el régimen de descanso se dirige en forma clara a garantizar el efectivo goce de los mismos y no admite, en principio, su compensación en dinero. Por ello la ley establece la concesión del descanso en otro momento de la semana ordinariamente previsto y reglamentado en la forma que establece la excepción. Asimismo, las horas trabajadas los sábados a la tarde o los domingos, se trate o no de actividades exceptuadas en la prohibición, no dan lugar a recargos salariales cuando por ellas se conceden los correlativos francos compensatorios, y siempre y cuando no haya exceso de jornada legal."* (voto del Dr. Barotto). Por su parte, *"El señor Juez doctor Ricardo A. APCARIÁN dijo: ADHIERO al voto del Juez ponente y, a mayor abundamiento, considero oportuno destacar que no debe confundirse el recargo salarial que corresponde al pago de la hora trabajada en exceso de la jornada legal -hora extraordinaria- con el recargo del 100% previsto por el art. 207 de la LCT en su parte final para los casos en que se hubiera violado la obligación de otorgar el descanso semanal. --- Esta última norma dispone que tal omisión no puede compensarse en dinero, y le otorga al trabajador el derecho a que se le conceda un descanso compensatorio en la semana siguiente, o a gozarlo per se en la semana subsiguiente. **Y sólo en este último supuesto -esto es, cuando, previa comunicación formal de ello, se vea obligado a hacer uso compulsivo de su derecho a descansar- el empleador deberá pagar un***

recargo del 100 % del salario habitual, pero ahora como sanción por su incumplimiento y no como compensación de la omisión, puesto que la condición a la cual está sujeta la procedencia del castigo pecuniario es que el trabajador haya gozado efectivamente (por sí) del descanso compensatorio respectivo. (Conf. Ackerman, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III, pág. 784/794, Rubinzal-Culzoni Editores)." (El resaltado me pertenece). "En idéntico sentido la CNAT en una interpretación armónica de los institutos de jornada de trabajo y descanso semanal - que comparto- manifiesta: "La prestación de trabajo durante el descanso hebdomadario, no da derecho a una sobre-asignación salarial, sino que, para tales casos, la ley establece la concesión del descanso en otro momento de la semana, ordinariamente previsto y reglamentado en la norma que establece la excepción. El recargo salarial previsto en el art. 207 LCT se encuentra dirigido claramente a sancionar al empleador que, con su actitud, obligó al trabajador a obrar como lo indica la norma para lograr el goce efectivo del descanso. Lo expuesto no significa soslayar lo dispuesto en el art. 201 LCT puesto que, si ocurre que los servicios prestados durante los días de descanso importan la realización de trabajo en exceso de la jornada legal o convencional, merecen ser remunerados con los recargos correspondientes por aplicación del régimen de jornada, pero no su duplicación por recaer en igual período una doble regulación - por un lado la del art. 207 LCT y por otro, la prevista en el art. 201 LCT-. (Gómez Castro Fernando c/ Centro Automotores S.A. S/ despido, CNAT Sentencia de fecha 27/6/2008). --- Asimismo y en tal inteligencia cabe también traer a colación lo resuelto por este Cuerpo, que resume el sentido del art. 207: "el régimen del descanso no ha sido instituído con el propósito de crear una ventaja o chance económica en favor del trabajador, sino que tiene como objetivo preservar la salud y el bienestar del mismo. De ahí que el trabajo prestado después de las trece horas del

día sábado y hasta las veinticuatro horas del día siguiente, origine en principio el descanso compensatorio, y eventualmente el recargo salarial previsto por la normativa vigente (arts. 204 y 207 LCT)". (STJRNS3: "BORDA" Se. 24/00)."

La SCJBA ha resuelto que: "...El artículo 207 de la LCT persigue la finalidad de que el trabajador disfrute efectivamente del descanso semanal y no su compensación dineraria, por ello lo autoriza a que ejerza compulsivamente su derecho -previo aviso formal al empleador- el descanso compensatorio que se le debió otorgar cuando a prestado servicios un día franco, y en caso de que así no lo haga, no procede el pago de recargo..." (SCJBA, 30-6-87, Aguirre, Martin Horacio c/Consortio de Propietarios Edificio Costa Azul II s/Indemnización por Despido; 8-3-88, Díaz, Daniel y otros c/Venturino y Personal La Plata S.A. s/Cobro de Haberes).

Asimismo, la CNAT, Sala II ha resuelto que: "...El régimen de descansos se dirige en forma clara a garantizar el efectivo goce de los mismos y no admite, en principio, su compensación en dinero. Por ello, la prestación de trabajo durante el descanso hebdomadario no da derecho a una sobreasignación salarial, sino que, para tales casos, la ley establece la concesión del descanso en otro momento de la semana, ordinariamente previsto y reglamentado en la forma que establece la excepción. Para que proceda el recargo de los salarios por días de descanso no gozados en los términos del art. 207 LCT, es necesario que el trabajador -a quien se haya omitido otorgar compensación- decida gozar del franco en forma compulsiva, ante la finalización de la semana siguiente a aquella en que debió otorgársele el referido descanso. En caso contrario, cesa el derecho de tomarlo y tampoco corresponde su compensación en dinero. Ello no significa soslayar lo dispuesto en el art. 201 LCT, puesto que si, como en el caso, los servicios prestados durante los días de descanso importan la

realización de trabajo en exceso de la jornada legal o convencional, merecen ser remunerados con los recargos correspondientes por aplicación del régimen de jornada, pero no su duplicación por recaer en igual período una doble regulación (del voto de la Dra. González, en mayoría)..."
(CNAP, Sala II, 14-5-2007, Kolmaier, Rael c/Derudder SRL s/Diferencia de Salarios).

Finalmente, corresponde determinar si existen diferencias salariales, cotejando de forma pormenorizada las escalas salariales de la actividad (conforme informar de UTHGRA agregado en fecha 17-10-2023) y los recibos de haberes.

De inicio se advierte que no se han acompañado la totalidad de los recibos del periodo reclamado, por lo que para los periodos en los que no se cuenta con el recibo correspondiente, habré de considerar como salario percibido, el inmediato anterior acreditado en autos.

Puesto en tal tarea, del cotejo surgen diferencias salariales en los valores considerados en los recibos de haberes en concepto "BASICO SIETE HORAS", teniendo en cuenta siempre el valor proporcional de la jornada de la trabajadora de 175 horas mensuales (7 horas diarias x 25 días = 175 horas).

Durante los meses de abril y mayo de 2.020 no se determinan diferencias salariales, en virtud de que durante la Emergencia Sanitaria Covid-19 se convinieron suspensiones de personal previendo el pago de una prestación no remunerativa, en los términos previstos Artículo 223 bis de la LCT (acuerdo homologado mediante Resol. 2020-804-APN-ST#MT); y al respecto la reclamante no ha efectuado ninguna observación o cuestionamiento.

	Periodo	Básico jornada completa	Básico proporc. 175 hs	Básico abonado	Diferencia en el Básico
2019	Septiembre	24252	22104,69	21220,50	884,19
	Octubre	24252	22104,69	21220,50	884,19
	Noviembre	24252	22104,69	21220,50	884,19
	Diciembre	24252	22104,69	21220,50	884,19
2020	Enero	24252	22104,69	21220,50	884,19
	Febrero	24252	22104,69	21220,50	884,19
	Marzo	31043	28294,40	21220,50	7073,90
	Abril	31043	28294,40	26600,00	suma N/R
	Mayo	31043	28294,40	21220,50	7073,90
2020	Junio	31043	28294,40	21220,50	7073,90
	Julio	31043	28294,40	21220,50	7073,90

2021	Enero	36379	33157,94		
	Febrero	36379	33157,94	30081,63	3076,31
	Marzo	36379	33157,94	30081,63	3076,31
	Abril	36379	33157,94	30081,63	3076,31
	Mayo	36379	33157,94	30081,63	3076,31
	Junio	36379	33157,94	31290,00	1867,94
	Julio	42563	38794,40	31290,00	7504,40
	Agosto	48748	44431,77	33649,00	10782,77
	Septiembre	48748	44431,77	33649,00	10782,77
	Octubre	48748	44431,77	33649,00	10782,77
	Noviembre	48748	44431,77	38456,00	5975,77

En consecuencia se liquidan los haberes devengados a favor de la trabajadora, correspondiente al periodo reclamado y conforme el básico determinado precedentemente:

Periodo	Básico	Zona 15% básico	Alimentación 10% categ. inicial	Compl. Servicios 12% básico	Asistencia 10% básico	Antigüedad 14% básico	Suma N/Rem	Rem. No al básico	Total Devengado	
2019	Septiembre	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	2210,29	37258,38
	Octubre	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	5526,17	40574,27
	Noviembre	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	5526,17	40574,27
	Diciembre	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	5526,17	40574,27
2020	Enero	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	5526,17	40574,27
	Febrero	22104,69	3315,70	1670,02	2652,56	2210,47	3094,66	0,00	6189,71	41237,81
	Marzo	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Abril	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Mayo	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Junio	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Julio	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Agosto	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Septiembre	28294,40	4244,16	2137,71	3395,33	2829,44	3961,22	0,00	0,00	44862,26
	Octubre	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	0,00	0,00	52573,69
	Noviembre	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	0,00	0,00	52573,69
	Dicembre	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	0,00	0,00	52573,69

2021	Enero	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	3978,52	0,00	56552,21
	Febrero	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	3978,52	0,00	56552,21
	Marzo	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	7294,40	0,00	59868,09
	Abril	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	7294,40	0,00	59868,09
	Mayo	33157,94	4973,69	2505,20	3978,95	3315,79	4642,11	11270,18	0,00	63843,88
	Junio	33157,94	4973,69	2429,78	3978,95	3315,79	4642,11	0,00	11273,83	63772,10
	Julio	38794,40	5819,16	2842,87	4655,33	3879,44	5431,22	0,00	5639,19	67061,61
	Agosto	44431,77	6664,77	3255,87	5331,81	4443,18	6220,45	0,00	0,00	70347,84
	Septiembre	44431,77	6664,77	3255,87	5331,81	4443,18	6220,45	1657,94	0,00	72005,79
	Octubre	44431,77	6664,77	3255,87	5331,81	4443,18	6220,45	3315,89	0,00	73663,73
										1356085,70

A continuación se determinan las diferencias salariales detectadas, conforme los cuestionamientos salariales que la trabajadora ha ingresado a autos, con intereses desde cada vencimiento al 31-07-2.025:

	Periodo	Devengado	Abonado	Diferencias	Mora	Intereses	Total
2019	Septiembre	37258,38	35046,93	2211,45	05/10/19	11350,15	13561,60
	Octubre	40574,27	38230,18	2344,09	07/11/19	11874,09	14218,18
	Noviembre	40574,27	38230,18	2344,09	06/12/19	11736,3	14080,39
	Diciembre	40574,27	38230,18	2344,09	07/01/20	11584,25	13928,34
2020	Enero	40574,27	38230,18	2344,09	07/02/20	11436,96	13781,05
	Febrero	41237,81	38230,18	3007,63	06/03/20	14529,57	17537,20
	Marzo	44862,26	38230,18	6632,08	07/04/20	31721,38	38353,46
	Abril	0,00	26600	Suma NR	0	0	0
	Mayo	44862,26	38230,18	6632,08	05/06/20	31175,61	37807,69
	Junio	44862,26	38230,18	6632,08	07/07/20	30896,11	37528,19
	Julio	44862,26	38230,18	6632,08	06/08/20	30634,07	37266,15
	Agosto	44862,26	38230,18	6632,08	05/09/20	30372,04	37004,12
	Septiembre	44862,26	38230,18	6632,08	07/10/20	30092,54	36724,62
	Octubre	52573,69	42558,17	10015,52	06/11/20	45034,61	55050,13
	Noviembre	52573,69	42558,17	10015,52	05/12/20	44649,57	54665,09
	Dicembre	52573,69	42558,17	10015,52	07/01/21	44195,78	54211,30

2021	Enero	56552,21	42558,17	13994,04	05/02/21	61194,69	75188,73
	Febrero	56552,21	51150,92	5401,29	05/03/21	23404,95	28806,24
	Marzo	59868,09	51150,92	8717,17	07/04/21	37362,01	46079,18
	Abril	59868,09	51150,92	8717,17	07/05/21	36988,04	45705,21
	Mayo	63843,88	51150,92	12692,96	05/06/21	53319,83	66012,79
	Junio	63772,10	52664,84	11107,26	07/07/21	46125,6	57232,86
	Julio	67061,61	52664,84	14396,77	06/08/21	59138,2	73534,97
	Agosto	70347,84	55620,33	14727,51	07/09/21	59789,87	74517,38
	Septiembre	72005,79	55620,33	16385,46	07/10/21	65783,37	82168,83
	Octubre	73663,73	55620,33	18043,40	05/11/21	71654,66	89698,06
		1311223,44	1129205,94	208617,50		906044,25	1114661,75

3. De la Extinción de la Relación Laboral:

Corresponde en lo que sigue establecer si el despido dispuesto por la empresa en fecha 04-11-2021 resultó ajustado a derecho, y si ha existido justa causa para así decidirlo, o si por el contrario éste resultó injustificado y corresponden las indemnizaciones que reclama la actora.

Como es sabido, y según la LCT, el despido con causa es el acto formal unilateral dispuesto por el empleador por el cual se comunica al trabajador la decisión de extinguir el vínculo laboral, debiendo expresar por escrito y en forma clara y fehaciente el incumplimiento del trabajador en que éste se funda.

La causa debe recaer en un incumplimiento del trabajador a sus obligaciones laborales, que por su gravedad impida la prosecución del vínculo, guardando contemporaneidad y proporcionalidad, desplazando el principio de continuidad del contrato de trabajo.

Lo cierto es que para juzgar la conducta de las partes, ha de tenerse en cuenta que existen deberes que surgen explícitos en el contrato individual, dado por reglamentos de empresa que así lo determinan, ya sea en forma escrita o que surgen de la propia naturaleza y organización del establecimiento, -incluso a través de órdenes verbales-, que hacen al modo de cumplimiento de la labor. Existen además deberes genéricos del trabajador, de conducirse en todo momento de buena fe, como un buen trabajador, en forma leal y colaborativa, en el cumplimiento de las funciones encomendadas, y en resguardo de los intereses materiales y morales de la empresa.

El art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del

contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por su gravedad, no consienta la prosecución del vínculo, quedando reservado a los jueces la valoración prudencial de la misma.

En el presente caso, el 04-11-2021 la empleadora notificó el despido por justa causa (art. 242 LCT) por pérdida de confianza, invocando las siguientes causales: **A.** Haber tomado conocimiento a través de una persona hospedada allí (José Carlos Nazareno Medina), de hurtos realizados por el hijo de la actora dentro del hotel, invocando la colaboración de la reclamante; **B.** Quejas de pasajeros por cobros fuera de las tarifas establecidas, que se realizaban en su propio provecho, de acuerdo a lo reconocido por otro trabajador que renunció y denunció co-autoría de la actora. Y **C.** Por maniobras similares en el cobro de las chocheras que se usaban dentro del edificio y que le había propuesto a David Salas que las cobrara y se dividieran el dinero entre ambos.

Cabe señalar, que la actora el 16-11-2021 remitió telegrama laboral rechazando el despido, desconociendo cada una de las causales invocadas por falsas, sosteniendo que fueron inventadas para despedirla, sosteniendo que se trata de una causa más de persecución laboral.

Mientras que en fecha 19-11-2021 la empleadora ratificó el despido con causa sosteniendo que se puso a disposición de Romero la liquidación final y los haberes de octubre/21, sin que la trabajadora se presentara a su retiro.

En las presentes actuaciones, en fecha 04-11-2024, se agregó la causa penal n° MPF-RO-06945-2021 caratulada "MORALES CRISTIAN Y ROMERO MARIA DEL CARMEN S/ HURTO", proveniente de la Fiscalía n° 7, a cargo del fiscal Ricardo Ernesto Romero, en el cual consta que la empleadora denunció penalmente los hechos en los que fundamenta el despido de Romero.

Sin perjuicio de tal denuncia, lo cierto es que mediante resolución de fecha 26-10-2022, el Fiscal dispuso el archivo de las mencionadas actuaciones penales, en los siguientes términos: *"Que analizados los términos de la denuncia y actuaciones agregadas en autos, considero que si bien puede inferirse que los hechos denunciados probablemente existieron, los elementos reunidos resultan insuficientes para sostener un reproche punitivo contra MARIA DEL CARMEN ROMERO y CRISTIAN MORALES.--- Que a fin de profundizar la investigación, esta Fiscalía procedió a citar a la Sra. MONICA BEATRIZ MAIDA ... a fin de realizar la entrevista sobre el hecho*

investigado. A lo cual, la misma se hizo presente el día 26-08-22, manifestando entre varias cuestiones, que recabaría información precisa para brindar, en virtud de no recordar, ante consultas varias que se le formularon, fechas exactas de ingreso de la empleada Romero, o del periodo de tiempo en que pudo haber ocurrido el hecho, como así también acompañar facturas de compra de los objetos presuntamente sustraídos, las cuales trataría de obtener.--- Que transcurrido un tiempo prudencial desde que la denunciante concurrió a la Fiscalía, a la fecha la misma no ha aportado otra información aparte de la mencionada en la correspondiente denuncia y entrevista, como así tampoco ha concurrido o vuelto a comunicar con este Organismo. --- Lo expuesto, sumado a la ausencia de testigos directos del hecho o algún otro medio de prueba independiente que acredite los dichos de Mónica Beatriz Maida, impide avanzar en la apertura de una investigación preparatoria en los términos de los Arts. 126 y 128 inc. 5) del CPP. --- Que los elementos de prueba con los que se cuenta no resultan suficientes para someter a juicio a MARIA DEL CARMEN ROMERO y CRISTIAN MORALES; ya que no se cuenta con testigos que hayan presenciado directamente el hecho denunciado ni con otro tipo de prueba que corrobore la acusación. El relato de la propia víctima, por si solo, sin perjuicio de parecer verosímil, resulta insuficiente a los fines del proceso penal si no se apoya en prueba que corrobore la acusación. Ya que sin descreerse de los dichos de la misma, no se ha logrado hasta el momento, recolectar evidencia que permita avanzar a juicio.--- Que el sistema procesal penal no permite la provisoriedad de los dictámenes ; sino que hay que llevar el reproche punitivo a un grado de certeza tal que permita afrontar el juicio con probabilidad cierta de llegar a un fallo favorable, lo cual implica contar con prueba de cargo suficiente e independiente que permita sostener la acusación en la etapa de juicio; ello por cuanto es manifiesta la imposibilidad de reunir información que arroje luz sobre lo acontecido.... RESUELVO: I.- Disponer el ARCHIVO de las presentes actuaciones, al ser manifiesta la imposibilidad de reunir información...".

De modo que del legajo penal no surge ninguna acreditación de la circunstancias objetivas en las que la empleadora fundó la pérdida de confianza en Romero y el despido, toda vez que la mera denuncia formalmente ingresada a la Fiscalía por la empleadora resulta ineficiente a tales fines y de ninguna manera podría dar lugar a la justificación del distracto. Es más ni siquiera el Fiscal a cargo dedujo la acción penal.

Tampoco la empleadora acreditó los hechos en que se fundó el despido en la presente causa. En efecto, los instrumentos acompañados con las contestación de demanda (fotocopia captura de teléfono entre Carlos Medina y la actora y fotocopia de textos manuscritos de Carlos Miranda), fueron desconocidos por la parte actora en el escrito de fecha 03-10-2.022, sin que luego probara su autenticidad.

Asimismo, no instó la producción de la prueba testimonial ofrecida. Si bien ofreció como testigos a Florencia Alarino y José Carlos Nazareno Medina (este último domiciliado en la ciudad de Rosario) y el Tribunal ordenó la producción de dicho medio probatorio, luego la empleadora no acompañó el interrogatorio a los fines posibilitar la declaración de Medina ni acompañó para su libramiento el oficio Ley 22.172.

Es más, en la audiencia de vista de causa celebrada el 4 de noviembre de 2.024, la empleadora desistió de la prueba confesional y testimonial.

En conclusión los hechos en los que la empleadora fundó el despido quedaron sin respaldo probatorio y en tales condiciones, corresponder tener al despido como incausado.

Se ha resuelto que: "...Producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del empleador y de no ser así cae la justificación de rescisión del vínculo más allá de la existencia o no de actividad probatoria del trabajador (CNAT, Sala VII, 2-3-2006 Rojo, Eliberto c/Matriplast S.A. s/Despido).

Asimismo, que: "...Incumbe al empleador la carga de acreditar los hechos alegados como causa de la cesantía por él dispuesta..." (SCJBA, 8-11-94, Aranda, Rodolfo Axel c/Ostrovsky, Marcos s/Despido).

En consecuencia, corresponde hacer lugar a la demanda incoada por María de Carmen Romero por indemnizaciones derivadas de la extinción del vínculo, esto es, indemnización por antigüedad (29 años y más de 3 meses de antigüedad; MRNH: octubre/21: \$73.663,73), preaviso e integración de mes de despido, conforme a lo dispuesto por los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT (.

Con relación al incremento **indemnizatorio previsto por el art. 2 de la Ley 25.323**, cabe destacar, que la ley prevé que las indemnizaciones por despido deben ser abonadas dentro de los 4 días hábiles de operado el distracto (arts. 255 bis, 149, 128 LCT). En caso contrario, y mediando previa intimación, la ley sanciona con una indemnización agravada la conducta del empleador que omite pagar las indemnizaciones sin causa

justificada, obligando al trabajador a recurrir a la vía judicial para obtener su pago, privándolo del goce oportuno e inmediato de tal crédito, fijado para atender necesidades acuciantes del trabajador que ha perdido su trabajo. Y que resulta procedente aun en casos de despido indirecto. La finalidad del agravamiento indemnizatorio finca en desalentar conductas obstruccionistas y dilatorias del empleador que obligado a abonar las indemnizaciones derivadas del despido omite hacerlo sin causa razonable que lo justifique (conf. S.T.J.R.N., in re "Tellez", Se. N° 45/13, 24/09/2013).

En el presente caso, con posterioridad a la extinción de la relación laboral el 04 de noviembre de 2.021, la trabajadora mediante telegrama del 06-07-2.022, intimó el pago de indemnizaciones de ley por despido, por haber invocado causas falsas, las cuales en autos no se tuvieron por probadas. En consecuencia, ello habilita la procedencia de la multa peticionada.

Respecto del **art. 80 LCT**, cabe señalar, que el empleador tiene la obligación de entregar al operario el certificado de trabajo con las indicaciones que prevé el 2do párrafo del mismo artículo, cuando se extinguiere por cualquier causa el contrato de trabajo.

La norma sanciona al empleador incumplidor, con una indemnización en favor del trabajador equivalente al triple de la mejor remuneración. Para que el trabajador sea acreedor a esta indemnización, debe intimar a su empleador la entrega del certificado de trabajo una vez transcurrido 30 días de la extinción del contrato de trabajo.

En el caso el despido acaeció el 04-11-2.021 y el 06-07-2.022 la actora intimó la entrega de dicha documentación a su empleadora, por lo que resulta procedente la indemnización del art. 80 a favor de la actora, toda vez que no se acreditó el cumplimiento de la obligación de hacer.

Corresponde, en consecuencia, también hacer lugar al reclamo de la **entrega del certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones**, de conformidad con lo dispuesto por el art. 80 de la LCT y art. 12 inc g de la Ley 24.241, respectivamente. Por lo que se impone condenar al empleador a la entrega de dichos instrumentos, en el plazo de sesenta días de notificado, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias, a pedido de la parte actora, por cada día de retardo en el

cumplimiento (conf. art. 804 Cód. Civ. y Com.).

4. Salarios por enfermedad: Corresponde el rechazo del reclamo de salarios desde noviembre hasta el alta médica denunciada en junio/22, en los términos del art. 213 de la LCT.

En efecto, dicha norma establece que si el empleador despidiese sin causa al trabajador enfermo durante el plazo de las interrupciones pagas por accidentes o enfermedades inculpables, además de las indemnizaciones por despido injustificado deberá abonar los salarios que hubieran correspondido al trabajador en el tiempo que faltara de licencia paga o hasta el alta médica, si esta última fuera anterior.

Los certificados médicos acompañados por la actora y que dice que fueron extendidos por el Dr. Fowler, se encuentran expresamente desconocidos por la demandada en su responde.

Si bien la parte actora diligenció el oficio dirigido al Dr. Alejo J. Fowler (conf. acreditará mediante escrito de fecha 22-10-2024), lo cierto es que nunca se incorporó al expediente la respuesta de dicho profesional.

En consecuencia, corresponde el rechazo de salarios por enfermedad, con costas.

IV. Liquidación: Se practica la planilla al 31-07-2025, habiéndose aplicado los intereses de acuerdo a la tasa que determina la doctrina del STJ en el caso "Machin", los cuales se seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

Rubros procedentes:

-Diferencias salariales	\$ 208.617,50
-Intereses	\$ 906.044,25
Subtotal	\$ 1.114.661,75
-Indemnización por antigüedad (30).....	\$ 2.209.911,90
-Preaviso (1).....	\$ 147.327,46
-Integración mes de despido (26 ds).....	\$ 63.841,89
-Art.2 ley 25323.....	\$ 1.210.540,62
-Art.80 LCT.....	\$ 220.991,19
-Subtotal.....	\$ 3.852.613,06
-Intereses desde el 11-11-21 al 31-07-25.....	\$ 15.264.981,43

-Subtotal adeudado.....\$ **19.117.594,49**

Total Rubros Procedentes\$ 20.232.256,24

Rubros rechazados:

- Salarios por enfermedad\$ 619.921,00

- Horas extras (francos no otorgados).....\$ 213.284,00

- Subtotal\$ 833.205,00

- Intereses desde el 16-08-22 (Rebattini)\$ 2.920.844,31

- Total al 31-07-25.....\$ **3.754.049,31**

Las costas se imponen a la demandada por la parte que prospera la demanda y a la actora por la parte que se rechaza, por aplicación del criterio objetivo de la derrota, previsto en art. 68 del CPC y C, y 31 de la Ley 5631.

Tal Mi voto.

Los **Dres. Victorio Nicolás Gerometta y Paula Inés Bisogni**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

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

I. Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por **MARÍA DEL CARMEN ROMERO** contra **MONICA BEATRIZ MAIDA**, condenando a pagar a la primera la suma de **PESOS VEINTE MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS CON VEINTICUATRO CENTAVOS (\$ 20.232.256,24)** en concepto de diferencias salariales, indemnizaciones por despido, preaviso, integración mes de despido, indemnización 2 ley 25323 y art. 80 LCT, importe que incluye intereses hasta 31-07-2025 conforme calculadora de intereses Poder Judicial según precedente "Machín", ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

II. Condenar a la demandada a hacer entrega a la actora, dentro de los **SESENTA DÍAS** de notificada y mediante su depósito en autos, del Certificado de Trabajo y de la

Certificación de Servicios y Remuneraciones (que incluye el de cesación de servicios) de conformidad con lo dispuesto por el art. 80 de la LCT y art. 12 inc. g de la Ley 24.241, respectivamente, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes).

III. Costas a cargo de la demandada, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Miguel Dithurbide, en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la actora, en la suma de \$ 3.965.522 (m.b. \$ 20.232.256,24 x 14%) y los del Dr. Eduardo Rubén Pérez, en el carácter de patrocinante de la demandada, en la suma de \$ 2.427.870 (m.b. \$ 20.232.256,24 x 12%) (arts. 6, 8, 14, 40 y cc. de la Ley de Aranceles).

IV. Rechazar parcialmente la demanda por los rubros que se da cuenta en los considerandos. Costas a cargo de la actora, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Miguel Dithurbide en la suma de \$ 630.680 (m.b. \$ 3.754.049,31 x 12% + 40%) y los del Dr. Eduardo Rubén Pérez, en el carácter de patrocinante de la demandada, en la suma de \$ 450.485 (m.b. \$ 3.754.049,31 x 14%) (arts. 6, 8, 14, 40 y cc. de la Ley de Aranceles).

V. 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.

VI. Líbrese cédula al Banco Patagonia S.A., de acuerdo a expresas instrucciones de Presidencia, a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$ 20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión Informatización de la Gestión Judicial.

VII. Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

VIII. Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.

Dra. Paula I. Bisogni

Presidenta

Dr. Nelson Walter Peña
Vocal

Dr. Victorio Nicolás Gerometta
Vocal

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 y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 05/08/2025

Ante mí: Dra. Marcela López
Secretaria Cámara Primera-