

SENTENCIA NUMERO: 31.

En la ciudad de Córdoba, a diecinueve días del mes de marzo de dos mil veintiuno, previa deliberación se constituye en audiencia pública y oral, en ausencia de las partes, el Tribunal de la Sala Novena de la Excma. Cámara Única del Trabajo, integrada unipersonalmente por la señora Vocal de Cámara Dra. Patricia Mariana Ledesma, en presencia del actuario, en autos "**Q., L. R. C/ R., R. A. - ORDINARIO – DESPIDO - EXPTE. XXX**" de los que resulta que a fojas 1/4vta. comparece la actora Sra. L. R. Q., D.N.I. XXX, y entabla formal demanda en contra del Sr. R. A. R., D.N.I. XXX, con domicilio en calle Mzana XXX Lote XXX del Country XXX H. de la ciudad de M., departamento Colón, Provincia de Córdoba, persiguiendo el pago de la suma de pesos cincuenta y cuatro mil doscientos ochenta y seis con ochenta y nueve centavos (\$54.286,89), por los rubros: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; vacaciones adeudadas; SAC adeudados y art. 41 ley 26.844 protección de la maternidad. Relata que comenzó a trabajar bajo dependencia del Sr. R. R. A. con fecha 25/02/2012 como empleada doméstica, de lunes a sábados de 9 a 13 hs., sin registración de la relación laboral. Señala que lo hizo de manera ininterrumpida y sin quejas por parte de sus empleadores hasta el día 02/04/2015 en que fue despedida verbalmente, mientras se encontraba a días del alumbramiento de su hijo. Explica que ante esta situación, con fecha 02/09/2015, envió, luego de ingentes reclamos verbales a sus patrones sin obtener respuesta alguna, TCL 83826730 CD 658769615 en donde solicitaba la aclaración de su situación de revista, en los siguientes términos: *“Trabajando bajo vuestras órdenes en relación de dependencia técnica, económica y jurídica laboral, de manera continua e ininterrumpida desde el mes de agosto de*

2013, realizando tareas de empleada doméstica, jornadas de cinco (5) horas diarias en la vivienda tipo chalet sita en manzana XXX denominado "C.H", en una relación no registrada "en negro", percibiendo mensualmente la suma de pesos dos mil setecientos (\$2700), INTIMO termino perentorio veinticuatro horas de recibida la presente ACLARE mi situación laboral actual, RATIFIQUE O RECTIFIQUE el despido verbal ocurrido el 02 de abril, (ONCE días anteriores al alumbramiento de mi hijo).- subsidiariamente intimo plazo 48 hs. A fin de abone SAC, y vacaciones impagas por el tiempo de prescripción, diferencias salariales termino de prescripción, licencia por embarazo, reintegro de gastos originados en medicamentos, atención médica e internación originados en el parto (13.04.2015) por carencia de mutual y todo otro rubro o indemnización que por ley vigente pudiera corresponder, así también exhiba recibos de sueldo, aportes patronales, TODO BAJO APERCIBIMIENTO de considerarme despedido por exclusiva culpa patronal.- se hace saber a Ud. Que de no ser reintegrada o percibir los montos reclamados en carta documento remitida en el día de la fecha, en tiempo y forma, se cursará sin más denuncia, denuncia a la secretaría de la Producción y del Trabajo-Delegación Ciudad de Córdoba.- Para todos los efectos extrajudiciales, administrativos y judiciales derivados de la presente relación-conflicto laboral, instituyo como apoderado legal al Dr. D. A. F. M.P. XXX." Explica que esta misiva jamás fue contestada, pese a portar la misma el apercibimiento de considerarse despedida por exclusiva culpa patronal. Agrega que por ello, con fecha 21/10/2015 envió, cumpliendo con dicho apercibimiento, un último telegrama obrero (TCL 77902586 CD 689815371) en donde, a tenor de la actitud asumida por el Sr. R., se sintió suficientemente injuriada y despedida sin justa causa, en los siguientes términos:

“Atento a su falta de respuesta a mi misiva anterior, me considero suficientemente injuriada y despedida sin justa causa. Intimo plazo perentorio de 72 hs abone todos los conceptos adeudados por el distracto, por la relación laboral que llevábamos adelante sin registración de la misma, de empleo doméstico, en estado de embarazo, con fecha de ingreso: 25/02/2012; bajo apercibimiento del inicio de la correspondiente denuncia labora. QUEDA UD. DEBIDAMENTE INTIMADO Y APERCIBIDO.” Continuó relatando que a consecuencia de ello, con fecha 19/11/2015 se presentó en la Secretaría de Trabajo, realizando un formal reclamo laboral en sede administrativa y en los extremos reflejados en las comunicaciones epistolares antes referenciadas. Expuso que dicho organismo fijó fecha de audiencia de conciliación para el día 21/12/2015 a las 10:30 hs y que, estando debidamente notificado el Sr. R., no se presentó. Mencionó asimismo que ante la actitud de la demandada y la falta de pago de los rubros y montos que le corresponden con motivo del despido sin causa, procedió a intimar mediante denuncia ante el Departamento de trabajo bajo apercibimientos del art. 2 de la ley 25.323. Seguidamente, señala los rubros reclamados y fundó su pretensión en derecho. Admitida la demanda por el Sr. Juez de Conciliación y designada audiencia, la misma se realizó el día 13.04.2016, con la asistencia de la actora Sra. L. R. Q., D.N.I. XXX, acompañada de su letrado patrocinante Dr. J. C. S., y por la demandada lo hizo el Sr. R. A. R. DNI XXX, acompañado de su letrado patrocinante, Dr. M. M. D. En tal oportunidad, la accionante ratificó la demanda en todas sus partes, solicitando se haga lugar a la misma con intereses y costas, y el accionado dijo que por las razones de hecho y derecho expresadas en el memorial que acompaña a fs. 16/19, pidió el rechazo de la demanda con costas y formuló reserva del caso federal. Negó todos y cada uno de los

extremos invocados en la demanda, como así también el derecho, salvo los que fueren objeto de un reconocimiento expreso. Negó en particular: que la actora haya comenzado a trabajar bajo su dependencia con fecha 25/02/2012 o en cualquier otra fecha; que se haya desempeñado como empleada doméstica cumpliendo horario de 9 a 13 hs. de lunes a sábado; que haya laborado ininterrumpidamente hasta el 2 de abril de 2015; que en esa fecha haya sido despedida mientras se encontraba a días del alumbramiento de su hijo y tener conocimiento del estado de embarazo de la actora, y/o alumbramiento de hijo, en esa fecha o cualquier otra fecha; negó asimismo que la actora haya remitido con fecha 02/09/2015, Telegrama Obrero; que la actora se haya puesto en situación de despido indirecto con fecha 21 de octubre de 2015, o que le cupiera tal derecho; que la actora haya realizado formal reclamo ante la Secretaría de Trabajo con fecha 19/11/2015, y que la misma haya fijado audiencia de conciliación para el día 21/12/2015; negó haber estado debidamente notificado de la supuesta audiencia referida por la actora y adeudarle a la misma suma alguna de dinero por un inexistente despido, y rubros relacionados, de una supuesta relación laboral; en definitiva negó que la actora se encuentre legitimada para accionar en contra del suscribiente, solicitando el rechazo total de la demanda e impugnando todos los rubros reclamados. Inmediatamente, indicó que, conforme denuncia la propia actora, supuestamente fue despedida verbalmente por el demandado con fecha 02/04/2015. Insistió negando rotundamente que en esa fecha haya existido un despido, y que en todo caso, deberá ser acreditado por la actora, al igual que la prestación de servicios o la existencia de la relación laboral. Indicó además que la accionante manifiesta que recién el 02/09/2015 remitió telegrama obrero solicitando que ratifique o rectifique el supuesto despido verbal que habría tenido lugar el 02/04/2015, es decir 5 meses

después de que dejara supuestamente de prestar tareas. Agregó que, con fecha 21 de octubre, casi dos meses después, la accionante se coloca en situación de despido indirecto, supuestamente por culpa y responsabilidad patronal. Concluyó que es ilógico afirmar que había un vínculo laboral subsistente, a la fecha que la misma realiza los supuestos emplazamientos y posterior denuncia de despido indirecto. Expresó que en el hipotético caso de que la Excma. Cámara resuelva que existió relación de trabajo entre las partes, solo se podría concluir que el contrato quedó extinguido por voluntad concurrente en los términos del art. 241 últ. párr. de la LCT, atento la ausencia al puesto de trabajo de una de las partes y el consentimiento de la otra, al no haberla intimado a que retome su puesto. Citó jurisprudencia en tal sentido. Finalmente interpuso defensa de falta de acción, al no tener fundamento el reclamo de despido indirecto sin causa e hizo reserva del Caso Federal. Abierta la causa a prueba, la actora la ofreció a fs. 22/23, consistiendo en: confesional; exhibición; documental; instrumental; reconocimiento de firmas, contenido, autenticidad y recepción, informativa, testimonial y presuncional indiciaria. Por su parte, la demandada ofreció la suya a fs. 24/24vta: confesional; informativa y presuncional. Diligenciadas las propias de la etapa de conciliación, se elevan los presentes a fin de la recepción de la audiencia de vista de la causa y alegatos, quedando en estado de ser resueltos. En este estado, la Sra. Vocal de Cámara Dra. Patricia Mariana Ledesma se planteó una única cuestión a resolver: **ÚNICA CUESTIÓN: ¿Es procedente la demanda incoada por L. R. Q.?. A LA ÚNICA CUESTIÓN PLANTEADA LA SRA. JUEZ DE CÁMARA DRA. PATRICIA MARIANA LEDESMA dijo:** trabada la litis en los términos *supra* expuestos, ante la afirmación de la Sra. Q. acerca del carácter laboral del vínculo que la unió con el demandado y la negativa por parte de éste respecto a la

existencia de relación alguna con la actora, corresponde proceder al análisis de los elementos probatorios arrimados por las partes al proceso, a fin de valorarlos a la luz del derecho y bajo las reglas de la sana crítica racional (art. 63 in fine, L.P.T.) y así verificar a cuál de las partes asiste la razón. A fs. 5/7 la accionante acompaña copia del Expte. N° XXXX con fecha de inicio 19/11/2015. A fs. 36 se agrega el acta de la audiencia, celebrada en presencia de la parte demandada y en ausencia de la actora, prevista a los fines de que la demandada exhiba recibos de remuneración del accionante de toda la relación laboral, constancias de pagos de aportes y contribuciones para el sindicato, obra social y asignaciones familiares, legajo personal de la actora, tarjetas de horarios y descansos, documentación esta correspondiente a toda la relación laboral mantenida inter-partes. En esa oportunidad, concedida la palabra a la accionada dijo que no hay documentación que exhibir atento la inexistencia de todo vínculo laboral conforme los términos de la contestación de demanda y memorial al efecto. A fs. 41/53 se incorpora la respuesta a la informativa librada a la Secretaría de Trabajo de la Provincia, adjuntándose el expte. XXXX. A fs. 58/59 la Asociación Civil C. H. informa que se extiende una credencial para el ingreso y egreso del predio, la que puede ser solicitada tanto por el titular del inmueble como por locatarios. A fs. 62/65 el Correo Oficial remite fotocopias autenticadas de TCL 77902586 CD 689815371 de fecha 21/10/2015 con la constancia de recepción por parte de “D.” el día 23/10/2015; TCL83826730 CD658769615 de fecha 02/09/2015 con certificado de recepción de fecha 07/09/2015 indicando que fue recibido por “Marcos”. A fs. 76/78 se incorpora la contestación de oficio de ANSES informando que la Sra. Q. L. R. CUIL/CUIT:XXX registra el cobro de la asignación universal por hijo. Asimismo informa que el requisito principal para acceder a dicho beneficio es no

tener aportes en el sistema previsional o no poseer registro de algún otro beneficio. Con fecha 18/02/2021 se celebró la audiencia de vista de la causa, oportunidad en la cual compareció la actora acompañada de su letrado Dr. J. C. S., en ausencia de la demandada pese a encontrarse debidamente notificada. En tal oportunidad se recepcionó la prueba confesional ficta del demandado a tenor del pliego de absolución de posiciones acompañado por la actora vía electrónica e inmediatamente depuso la testigo P. S. G. -DNI XXX-. La Sra. G., de 52 años, dijo ser empleada, casada y que conoce a la actora y al demandado. Relató que trabajó junto a Q. en la casa de R.; señaló que no recuerda el año. Refirió que trabajó casi un año y que dejó de hacerlo porque no se sentía a gusto. Afirmó que la actora cuidaba los hijos del accionado y que también limpiaba y cocinaba; que los niños eran dos varones y una nena y que sus edades en esa época oscilaban entre 5 y 8 años. Agregó que R. vivía también con su esposa. Señaló que la actora entraba a la mañana y estaba hasta la cuatro de la tarde o a veces más, ya que no tenía un horario de salida porque tenía que esperar que volviera la esposa a la casa, y que “no se sabía cuándo volvía, lo hacía cuando quería”. Reiteró que dejó de trabajar porque ya no estaba a gusto dado que la trataban muy mal, con gestos, palabras y actitudes desagradables. Dijo que la Sra. Q. tiene cuatro hijos, siendo la más grande de 21 o 22 años y los otros de 18, 13 y 6 años. Recordó que cuando nació el hijo más pequeño de la actora, ella ya no trabajaba para R. Relató que ella comenzó a trabajar allí para realizar las tareas de lavado y planchado, ya que Q. tenía muchas tareas a cargo y no le alcanzaba el tiempo para esto también. Agregó que iba tres veces a la semana pero que sin un horario fijo, ya que la señora de R. la llevaba y la traía cuando la necesitaba. Indicó que no estuvo registrada y que desconoce si lo estuvo la actora. Añadió que la actora trabajaba de lunes a viernes.

Mencionó que laboraban en el Country C.H. Que la actora le servía el desayuno a los niños y que se iban al colegio excepto el más pequeño, que se quedaba al cuidado de Q. ya que los esposos trabajaban afuera. Recordó que a ella se le pagaba por hora y a la actora por mes. Refirió que para entrar al barrio privado tenían que dejar el documento ya que debían estar autorizados. Señaló que la actora tenía autorización porque trabajaba todos los días. Refirió que en el año 2015 no estaba trabajando allí, pero que no recuerda respecto de la actora. Hizo saber al tribunal que la falta de precisión de las fechas se debe al efecto postraumático que padece como consecuencia del fallecimiento de su hija, razón por la cual si bien recuerda con exactitud los acontecimientos no puede dar certeza con estrictez de los días, meses y años. Hasta aquí, el relato de los principales elementos probatorios recolectados en la causa que guardan directa relación con la cuestión planteada. Del caso es que, así la Litis, ninguna duda cabe que se encontraba a cargo de la actora acreditar la efectiva prestación de servicios a favor de R. Ello, a fin de tornar operativa la presunción contenida en el art. 23, LCT, -aplicable en función de lo prescripto en el art. 72 inc. a) de la Ley 26.844, y art. 2 inc. b) de la LCT-, que en la primer parte de su primer párrafo señala: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (...).”* Es decir que, tal como ha sostenido este Tribunal, conforme la previsión legal la accionante debía acreditar la prestación de servicios a favor del demandado *“...para así hacer operar la presunción de existencia del contrato de trabajo. Resulta fundamental resaltar que a tal fin no se requiere la probanza de que los servicios fueron prestados en forma dependiente, ya que ello importaría desvirtuar la presunción contenida en la manda legal. La sola acreditación del hecho de la prestación, a título personal de la trabajadora y a favor*

del demandado, es suficiente al efecto. Ello, en concordancia con lo sostenido por nuestro Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, en cuanto considera en relación al art. 23 en cuestión que: “...una correcta exégesis de dicho dispositivo, implica que el hecho de la prestación de servicios, acreditada en autos, causa la presunción de la relación laboral, debiendo el probable empleador demostrar que la vinculación tuvo su origen en otra causa...” (cfr., entre otros, los autos “López, Ana Trinidad c/ Ganun y Asociados S.A. –Ordinario – Despido – Recurso de Casación”, por Sentencia N° 84 del 11/08/2009)....” (ver, entre otros, autos: “SECRETI, Eliana Micaela c/ ALBA, Ricardo y otro – ORDINARIO – DESPIDO - Expte. N° 3238029”, sentencia N° 305 del 14.09.2018). Del caso es que de la prueba colectada, analizada y valorada a la luz de la sana crítica racional, cabe sin hesitación concluir que ha logrado la accionante acreditar la prestación prevista por la norma sindicada como presupuesto necesario para tornar operativa la presunción en cuestión y así avalar la existencia de una relación laboral de dependencia. En efecto, de las declaraciones de la testigo que depuso en la audiencia - a las que se debe dar pleno valor convictivo desde el momento que las mismas resultaron coherentes, congruentes, objetivas y veraces-, surge que las partes estuvieron vinculadas mediante un verdadero contrato de trabajo en los términos de los arts. 21, 22, concordantes y correlativos de la L.C.T., con las modalidades de habitualidad en la prestación y lapso, horario y tareas denunciados en demanda y que resultan en un todo propias de la labor de “servicio doméstico” sindicadas por la actora. En efecto, G. fue compañera de trabajo de la actora y prestaba servicios -si bien de modo discontinuado durante la semana- en el mismo horario que Q., por lo que la vio realizar todas las tareas que son las que definen la esencia del servicio

doméstico conforme los términos de la ley 26.844 reguladora del contrato de trabajo para el personal de casas particulares, y que en su artículo 1 prescribe que “*regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.*” (lo destacado, pertenece) A su vez, el artículo 2 establece que “*Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.*” (lo destacado, pertenece) Siendo ello así, habiendo afirmado Q. que trabajaba para R. “*como empleada doméstica*”, y pese a la reprochable falta de descripción de las actividades que concretamente realizaba en demanda (lo cual hubiera resultado un obstáculo de imposible reversión en otro tipo de reclamo, tal como lo señaló este tribunal anteriormente -ver, entre otros, los autos: “Altamira, Josefa Clara C/ La Segunda ART S.A. (Ley de Riesgos) Expte. N° 3286022”) habiendo acreditado mediante la contundente declaración testimonial que las tareas que realizaba -es decir, cuidado de los hijos del accionado así como también limpieza y cocina- se corresponden íntegramente con las sindicadas en la ley que regula a este colectivo particular de trabajadores como propias de la actividad, ninguna duda cabe acerca de que las partes estuvieron unidas por un verdadero contrato de trabajo en virtud del cual cumplía la actora un horario determinado por su

empleador, prestando servicios a favor de R. y su núcleo familiar. Conclusión ésta que, a su vez, resulta reforzada por la actividad procesal desplegada por el accionado en autos. En efecto, atento que en función de la ausencia injustificada del accionado a la audiencia de vista de la causa, se recepcionó -tal como *supra* se señaló- su confesional ficta a tenor del pliego de posiciones formulado por la parte actora tal como surge de las constancias obrantes en el SACM, corresponde aplicar el apercibimiento contenido en los arts. 222 y 225 del CPCC, los que resultan pertinentes conforme remisión del art. 114, LPT-, y, en consecuencia, conforme las posiciones incorporadas se debe estimar que “la actora ingresó a trabajar bajo sus órdenes con fecha 25 de febrero de 2012” (primera posición); que “la actora cumplió un horario de 9 a 13 hs de lunes a sábados” (segunda posición); que el demandado “despidió a la actora sin justa causa con fecha 2 de septiembre de 2015” (tercera posición); que el accionado “fue notificado del embarazo que cursaba la actora al momento del despido” (cuarta posición). Siendo ello así, cabe tener por acreditada la relación laboral invocada con la fecha de ingreso y tareas denunciadas y horario de labor; esto último además, por aplicación de los apercibimientos legales al no haber el demandado exhibido documentación alguna (arts. 55 de la L.C.T. y 39 de la L.P.T.). Cabe destacar, asimismo, que se arriba a esta conclusión dentro del marco delimitado por la normativa internacional que resulta aplicable a casos como el de autos. En tal dirección, se destaca en particular el “Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer” elaborado durante el período extraordinario de sesiones (5 al 23 de agosto de 2002) [Extractado del: Suplemento No. 38 (A/57/38)], del cual se resaltan las “Observaciones finales del Comité: Argentina - Cuarto y quinto informes periódicos” que en el acápite N° 359 el citado Comité recomendó al

Estado argentino “*que se realicen todos los esfuerzos necesarios para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y proteger a las mujeres de la violación de sus derechos laborales básicos y de los despidos discriminatorios.*” Asimismo, se destaca que para casos específicos como el presente -vgr., cuando se trate de trabajadoras de casas particulares- y dentro de las “Recomendaciones Generales” adoptadas por el referido Comité, la Recomendación General N° 19 (11° período de sesiones, 1992) - La violencia contra la mujer, sugirió como recomendación concreta que “ap. 24.(...) p) *Las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan las oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas.*” (lo subrayado, pertenece). En consecuencia, conllevaría una franca desatención a tales recomendaciones una conclusión contraria a la arribada, la cual sería -a su vez- contraria a las normas de derecho interno que resultan aplicables detalladas *supra*. En suma entonces, corresponde tener por acreditado que la actora trabajó para el demandado realizando las tareas de “empleada doméstica”, con la fecha de ingreso que invocó y en jornadas de trabajo descriptas en demanda; aspectos todos éstos que deben ser tenidos en cuenta al momento de resolver acerca de la procedencia de cada uno de los ítems que la accionante reclama. Siendo ello así, corresponde ahora analizar los rubros pretendidos por Q. en función de la normativa aplicable.

INDEMNIZACIÓN ANTIGÜEDAD y POR OMISIÓN DE PREAVISO: Afirma Q. que prestó servicios “hasta el día 2 de abril de 2015 en que fui despedida verbalmente, mientras me encontraba a días del alumbramiento de mi hijo” (cfr. fs. 1); luego agrega “Ante esta situación, con fecha 2 de septiembre de 2015, envío, luego de ingentes reclamos verbales a mis patronos sin obtener ninguna respuesta, un Telegrama Obrero en donde solicitaba la aclaración de mi situación de revista,

RATIFIQUE O RECTIFIQUE el despido verbal ocurrido con fecha 2 de abril de 2015 y abone los rubros adeudados y reflejados allí” (cfr. fs. 1); y que finalmente, atento que esta misiva jamás fue contestada, con fecha 21 de octubre de 2015 remitió nueva misiva en la cual se consideraba suficientemente injuriada y despedida sin justa causa. (cfr. fs. 2). Así los hechos, acreditada la existencia del vínculo laboral y ante la actitud renuente de la patronal en tanto no sólo desconoció la relación sino también haber despedido a la trabajadora a días del alumbramiento de su hijo (cfr. fs. 16 vta.), debe estarse al despido verbal acaecido el 02.04.2015, conforme el relato de demanda y las consecuencias derivadas de la confesional ficta *supra* precisadas. Es que el despido verbal que decidió el accionado puso fin al contrato de trabajo que unía a las partes, que en consecuencia se extinguió en esa oportunidad y ya no produjo más efectos. Ello así, tanto el emplazamiento cursado cuanto la situación de despido sin justa causa en la que se consideró inmersa la actora no puede ser considerada eficaz, ya que sólo implicó una manifestación de la trabajadora acerca de un contrato de trabajo que, a la sazón, ya había dejado de existir al resultar posterior al despido directo comunicado por el empleador. En consecuencia, se concluye que la relación laboral se extinguió en virtud del despido directo dispuesto por el demandado, el día dos de abril de dos mil quince. Así, la pretensión de cobro de las indemnizaciones por antigüedad y por omisión del preaviso debe ser acogida, en los términos de los arts. 46, 48 y 43 de la ley 26.844, respectivamente. Sólo resta agregar al respecto que la argumentación intentada por R. en su memorial de responde y que funda la excepción de Falta de Acción, estructurada en función de lo dispuesto por el art. 241, LCT, postulando que “el contrato, en el peor de los casos, quedó extinguido por voluntad concurrente de las partes, en los términos del art. 241 último párrafo de la LCT” (SIC) (cfr. fs. 17 vta.),

resulta absolutamente ineficaz al fin pretendido atento la solución a la que se arriba, al tiempo que resulta reprochable al soslayar que la trabajadora, durante el “enorme transcurso de tiempo transcurrido desde que existió el hecho (cese de prestación de servicios) y la formulación de los emplazamientos y posterior extinción del vínculo (Casi 7 meses después)” (SIC) (cfr. fs. 17 vta.) dio a luz a su hijo, de cuya gestación el demandado tenía pleno conocimiento (posición 4º del pliego de posiciones).

VACACIONES 2014 y 2015, y SAC 2014, 1º SEMESTRE 2015 Y PROPORCIONAL 2º SEMESTRE 2015 Y SAC SOBRE PREAVISO: Frente a la afirmación de la actora en relación a la existencia y duración de la relación laboral, correspondía al demandado la acreditación en forma del pago de los conceptos señalados, obligación que incumplió en oportunidad de celebrarse la audiencia de exhibición prevista a estos fines. Siendo ello así, debe mandarse a pagar las vacaciones correspondientes al año 2014 y las proporcionales del año 2015 atento la fecha en que acaeció la extinción del contrato de trabajo, así como el SAC del año 2014 y el proporcional al primer semestre del año 2015 por idéntica razón, a tenor de lo prescripto en los arts. 29, 26 y 28, y 72 inc. a) de la Ley 26.844, y arts. 2 inc. b) y 156, LCT. Por su parte, el reclamo del pago del SAC proporcional 2º semestre del año 2015 debe ser rechazado, atento -se insiste- al momento en que se produjo el despido. Ahora bien, en relación a su incidencia a los fines del cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso, cabe señalar que éste Tribunal ya se expidió al respecto en función de planteos de similares características. En efecto, se sostuvo oportunamente y se ratifica en los presentes: “...cabe destacar que tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial han sido arduos los debates en torno a su procedencia. Así, el principal argumento desarrollado por quienes votaron en contra de su inclusión en el Plenario

“Tulosai” de la CNAT finca en considerar que aún luego de la modificación introducida por la ley 25.877 se mantuvo la exigencia de “habitualidad mensual” como requisito para que un rubro integre la base de cálculo, “interpretando que el hecho de que el SAC se liquide semestralmente le priva de dicha cualidad” o que el momento en que se devenga “no puede sino coincidir con el momento en que se debe liquidar y abonar, puesto que antes no resulta exigible” (voto de la mayoría, en sus dos vertientes, cfr. Machado, Daniel, y Ojeda, Raúl Horacio, en “Tratado de Derecho del Trabajo”, Ackerman – Director, Tosca y Sudera – Coordinadores, Rubinzal – Culzoni editores, 2014, Tomo IV, Capítulo XVI, pág. 388). Por su parte, la minoría entendió que la modificación no resultaba en modo alguno irrelevante y que, en cambio, era determinante a los fines de la inclusión señalada. Nuestro máximo tribunal provincial, siguiendo la línea doctrinaria sostenida por la mayoría en el Plenario sindicado, se ha expedido a través de su Sala Laboral, en los autos “Peralta Miguel c/ Ciudad de Córdoba” (sentencia del 20.04.2010) en el sentido negativo a la actual pretensión de la actora, remitiendo en definitiva a argumentos destacados del dictamen del Sr. Fiscal Dr. Eduardo Álvarez en el Plenario, criterio éste que ha sido ratificado posteriormente a través de diversas sentencias (ver, entre otras, la dictada en autos “OSTIATTI JERONIMO C/ C.C.C. LA CAPITAL DEL PLATA LTDA. - ORDINARIO - DESPIDO - RECURSO DE CASACION”, sentencia del 01.03.2011). Hasta aquí el estado de la cuestión, conforme el cual y previo a acometer el análisis particular que corresponde efectuar en autos (ver: Fallos: 302: 1611; 302:1284, entre otros), se destaca que tanto los planteos y sus líneas fundamentales cuanto las resoluciones adoptadas por los Tribunales intervinientes no resultan ajenos a este Tribunal; sin perjuicio de los cuales se advierte que deviene menester introducir nuevos argumentos

que se presentan jurídicamente relevantes al marcar el sendero que se postula como imprescindible a transitar para analizar esta cuestión y resolverla. En tal directriz, se observa que el denominado Sueldo Anual Complementario resulta, por su propia naturaleza y nominación, una “remuneración normal en cuanto permanente (...) aunque de periodicidad ahora semestral (...) [que] se va devengando en proporción al tiempo trabajado” (López, Justo, “El Salario”, Ediciones Jurídicas, 1988, pág. 202). En sentido concordante y reiterado, se entendió que “(S)e trata de un salario complementario que el empleador debe pagar a todo trabajador en relación de dependencia, cualquiera sea la modalidad de la contratación y que se gana a medida que se trabaja, aunque se abona en determinadas épocas del año” (Pinto, Silvia, en “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Vázquez Vialard – Director, Ojeda – Coordinador, Rubinzal – Culzoni Editores, 2005, Tomo II, pág. 160), razón por la cual se destacó que “no debe confundirse la fecha en que una remuneración puede ser exigida con la oportunidad en que se gana o se devenga. La exigibilidad de la remuneración, como la de cualquier otra obligación, puede estar sometida a plazo, pero la obligación a plazo existe antes de ser exigible, según las normas y principios de derecho común.” (López, Justo, ob. cit., pág. 202). Por ello y “(C)omo consecuencia de esto, el trabajador va ganando día a día no sólo la remuneración de período mensual o inferior, sino también el sueldo complementario u otras remuneraciones de periodicidad superior al mes” (López, Justo, ob. cit., pág. 197). Es decir que la naturaleza salarial del SAC, que día a día se devenga aunque su percepción sea diferida, ha sido conteste a través de los años. El problema se circunscribe, así, en torno a si éste “sueldo” incide o no, fundamentalmente, en la base de cálculo del art. 245, LCT, en cuanto ésta norma utiliza una que resulte además de

mejor y normal, mensual y habitual. Más allá de las consideraciones vertidas en torno al concepto “devengada” tanto por la doctrina (ver, entre otros, Machado – Ojeda, ob. cit.) cuanto por la jurisprudencia (SCJBA, “Omoldi, Luis M. c/ Empresa Social de Energía de Buenos Aires SA”, D.J.B.A. 148-2087; Sala II, CTCba., Dra. Silvia Díaz, “Perea, Leonardo Alejandro c/Distribuidora Americana SA – ORDINARIO – DESPIDO – EXPTE N° 3213254”, Sent. N° 91 del 12.04.2017, entre otros), las cuales se comparten, no se observa argumento que desplace al SAC de las bases indemnizatorias. Ello, desde que tal como se señaló el Sueldo Anual Complementario es de naturaleza remuneratoria, diario devengamiento y pago diferido, resultando tal naturaleza inmovible frente a la forma de percepción y a las características establecidas por el legislador en torno a su exigibilidad, resultando -a su vez- esta naturaleza el fundamento del derecho a su percepción proporcional en cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo (art. 123, LCT). Lo contrario, conduciría al absurdo de generar un “pago sin causa” en éstos casos, o -más grave aún-, a dejar sin derecho a la indemnización por antigüedad a los trabajadores que perciben haberes por jornada o por hora, desde que su haber no reviste el carácter de “mensual”. Siendo ello así, resultando base de cálculo a los fines de la determinación de las indemnizaciones por antigüedad, por omisión de preaviso e integración del mes de despido (arts. 245, 232 y 233, LCT) los conceptos que conformen lo que la ley sindicaliza como “mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor”, la “remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados” y la “suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido”, respectivamente, se advierte que el Sueldo en crisis debe

necesariamente integrar las bases en cuestión, al resultar una remuneración diariamente devengada.” (autos: “OCHOVA, ERIC DAMIAN C/ METALÚRGICA ARGENTINA S.R.L. Y OTRO - ORDINARIO – DESPIDO” - Expte. N° 3268201 – Sentencia N° 208, del 24.05.2019). Por todas estas razones, que se mantienen a la fecha, se concluye que debe acogerse la pretensión actora, en los términos sindicados y referida a la pretensión de cobro sobre el Preaviso, tal como fue solicitada. **ART. 41 – LEY 26.844:** Finalmente reclama Q. el pago de la indemnización especial prevista en el art. 41 de la Ley 26.844. Al respecto, corresponde en primer término señalar que la norma en cuestión, en su parte pertinente, prescribe: “*Indemnización especial. Maternidad. Matrimonio. Cuando el despido obedeciera a razones de maternidad o embarazo, el empleador abonará una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa. (...).*” Esta disposición debe ser correlacionada con el art. 40 del mismo cuerpo legal, en cuanto indica: “*Despido por causa de embarazo. Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete (7) meses y medio (1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo siguiente. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida*”. Así la normativa, se deben precisar ciertas cuestiones. En tal dirección, corresponde destacar que la particular situación en la que se encontraba la actora y las condiciones en las que se desarrolló y

extinguió la relación laboral no pueden soslayarse al momento de pronunciarse en casos como el de autos, en los cuales el análisis con perspectiva de género se impone enfáticamente. Es que no debe omitirse considerar el estado de vulnerabilidad de una mujer trabajadora que prestaba servicios en la clandestinidad y que se encontraba atravesando la especial contingencia de la maternidad, ya que ello importaría irremediablemente omitir juzgar con tal perspectiva, lo que conduciría de modo inexorable a un apartamiento no sólo del marco regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia, sino de todo elemental estándar que obliga tanto a las entidades estatales cuanto a las privadas *“a garantizar al colectivo de mujeres una protección eficaz contra la discriminación a través de políticas orientadas a prevenir y erradicar esta violencia”* (TSJ – Sala Laboral, en autos: “DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING ARGENTINA S.A. C/ TABORDA CARLOS - PROCEDIMIENTO SUMARIO” RECURSO DE CASACION 1399047” - AUTO NUMERO: 163. CORDOBA, 10/03/2020.) Tal como sostuvo nuestro Tribunal Superior de Justicia *“el alcance regulatorio que contiene el sistema legal argentino en esa materia (...) constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (“Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” 18 de diciembre 1979; Ley 26.171 del 15 de noviembre 2006; “Convención Interamericana De Belem Do Para” de 1994 ratificada por Argentina en 1996 mediante la ley 24.632 y la Ley N° 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ambitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” sancionada por el Congreso de la Nación en el año 2009).”* (TSJ – Sala Laboral, en

autos: “QUIERO MONICA MARCELA C/ MUNICIPALIDAD DE VILLA MARIA Y OTRO - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)” RECURSO DE CASACIÓN – Expte. 326815”, Auto N° 307 - 19/06/2020). Sentado ello, esclarecida la insoslayable traza que debe evidenciar el análisis del caso de autos, se advierte que si bien Q. no acreditó haber remitido a su empleador la notificación “*en forma (d)el hecho del embarazo*”, ella prestó servicios cursando su embarazo, estado éste que resultaba conocido por el accionado conforme se concluyó *supra* -vgr., posición cuarta de su confesional ficta-, hasta que fue despedida sin causa,. Siendo ello así, mal podría concluirse que su estado de embarazo no entró en la esfera de conocimiento de su empleador -razón fundante de la comunicación-. Tal como ha sostenido la jurisprudencia: “*Acreditado de manera fehaciente que al tiempo de ser intimado por el cumplimiento de diversas obligaciones contractuales el empleador estaba en conocimiento de la gravidez de su dependiente, dada -además- la inocultable notoriedad inherente a un embarazo avanzado, cabe afirmarse en la premisa de que el recaudo de la notificación fehaciente de dicho estado se traduce -en el caso- en una exigencia meramente formal, ya que su imposición -a la luz de los hechos comprobados- resulta contraria al principio general de buena fe que debe gobernar la conducta de las partes del contrato de trabajo (art. 63, LCT), y a la propia tésis de los preceptos legales en cuestión (arts. 177 y conscs., ley cit.), definida por la protección de la maternidad, y ello de consuno con la inteligencia de que en la tarea de interpretar la ley no se puede prescindir de la finalidad perseguida por la norma de que se trate*” (SCJBA, 2-12-2009, “Ávila, Carina del Luján c/ Fernández, José Blas s/ Despido”, JUBA, www.rubinzaonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 4226/2001). Así, sin dudas que ante la falta de registración del vínculo laboral y

el despido dispuesto sin causa y de modo verbal, el recaudo de la notificación deviene en una exigencia pura y absolutamente formal, que no sólo riñe con toda la legislación protectora de la mujer, sino también y en primer término con la más elemental aplicación del principio de buena fe que debe regir en todo contrato de trabajo, tanto al momento de su celebración cuanto durante su desarrollo y extinción (art. 63, LCT). Principio que -evidentemente- no resultó observado por la patronal, quien no sólo resolvió unilateralmente la extinción del vínculo contractual antes del nacimiento del hijo de la trabajadora, sino que violando toda consideración a una mujer en estado de inocultable gravidez, no le concedió la licencia propia de su situación, ya que continuó requiriendo de su particular prestación de servicios, poniendo incluso en riesgo tanto la propia vida de la madre cuando del niño por nacer. Tal conducta ha sido reprochable y prohibida desde los mismos orígenes de esta tan especial rama del derecho (recuérdese, al efecto, que el Convenio de la OIT número 3 sobre la Protección de la Maternidad de 1919, ya contenía entre sus previsiones que toda mujer “tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas” –art. 3 del citado Convenio, ratificado por nuestro país el 30 noviembre 1933-). Esta prohibición, a su vez, se ha mantenido tanto en nuestra legislación interna general (art. 177 y sig., LCT) cuanto en la específica (art. 39, ley 26844), así como en la esfera internacional. En efecto, el Convenio de la OIT número 183 del año 2000 sobre Protección de la Maternidad, prevé en su art. 4: “*I. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia*

de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.”. Y, si bien este Convenio aún no ha sido ratificado por nuestro país, ninguna duda cabe que resulta aplicable atento el esquema constitucional legal determinado en el art. 75, inc. 22 de nuestra Carta Magna, cuanto porque su contenido se compadece absolutamente con el derecho interno, dentro del cual se destaca -a más de la normativa referenciada *supra* y que es propia del ámbito laboral- la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (B.O.N. 14.04.2009). Así, resulta relevante resaltar que -en estricta vinculación con el caso de autos- la norma mencionada procura “promover y garantizar: a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia (...) e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia (...)” (art. 2, ib.); al tiempo que esclarece en su art. 3 que: “Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a: a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones; b) La salud, la educación y la seguridad personal; c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; d) Que se respete su dignidad (...) j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres (...)”. Asimismo, define en su art. 4 que: “Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones

de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. (*Artículo sustituido por art. 2° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019*)” y aclara en su art. 5 que: “Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: (...) 4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. 5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. (...)”. Por último corresponde destacar que el art. 6 precisa que: “A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: (...) c)

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (...). En conclusión, y en función de toda la normativa reseñada, se concluye que corresponde hacer lugar a esta pretensión en cuanto se dirige a percibir la indemnización especial contemplada en el art. 41 de la ley 26.844. Sólo resta agregar que esta conclusión se adopta en miras a alcanzar, contemplar y poner en ejecución el mencionado “*horizonte interpretativo*” señalado por nuestro máximo tribunal provincial (ver, entre otros, los autos “Quiero...” mencionados) impuesto por los nuevos paradigmas como forma de conformar una sociedad igualitaria real. Por todas estas razones, en aplicación de las disposiciones *supra* citadas así como las propias de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del

trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; y en el firme convencimiento de que una resolución contraria importaría una inexcusable desatención de la legislación tutelar de la mujer dictada tanto por nuestro país cuanto por organismos internacionales de los cuales Argentina es miembro, lo cual implicaría a la vez una absoluta desconsideración de la trabajadora que no sólo que no fue registrada sino que, a pesar de haber prestado servicios hasta días antes de dar a luz, fue despedida verbalmente sin causa alguna que lo justifique, se concluye que -se reitera- corresponde hacer lugar a la pretensión en cuanto persigue el cobro de la indemnización especial contemplada en el art. 46 de la ley 26.844. En consecuencia, conforme el análisis efectuado corresponde rechazar la demanda en cuanto pretende el pago de SAC 2do. Semestre proporcional 2015 y acogerla en lo demás, con las precisiones formuladas, condenando al demandado R. A. R. a abonar a la actora, L. R. Q., la cantidad que se determine en la etapa previa a la ejecución de sentencia, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al de la notificación del auto aprobatorio de la liquidación. A tal fin, la determinación de los montos adeudados deberá confeccionarse tomando como base la remuneración denunciada por la actora a fs. 3, la cual se compadece con la adecuada para las tareas y jornada acreditadas. Los intereses aplicables se regirán conforme lo resuelto por el Excmo. Tribunal Superior de Justicia en “Hernández, Juan Carlos c/ Matricería Austral S.A. – Demanda” (Sentencia N° 39, del 25.06.2002), a cuyas consideraciones se remite por razones de brevedad, el cual será del dos por ciento mensual con más de la tasa media pasiva mensual que establece el Banco Central de la República Argentina, desde que cada

rubro es debido y hasta la fecha del efectivo pago. Con costas al demandado (art. 28, Ley 7987). Los honorarios de los profesionales intervinientes se diferirán para cuando exista base económica suficiente para ello, de conformidad a las pautas de los arts. 31, 36, 39, 49 y 97 de la ley 9459, previo cumplimiento de lo dispuesto por el art. 27 ib. Atento a lo establecido en el Art. 17 de la ley 24.013, oportunamente deberá practicarse la comunicación que prevé dicha norma. Finalmente, se aclara que se ha mencionado sólo la prueba dirimente para resolver la causa, sin perjuicio de haberse valorado en su totalidad la incorporada a la causa. En consecuencia y por los fundamentos expuestos, el Tribunal **RESUELVE: I)** Rechazar la demanda en cuanto pretende el pago de SAC 2do. Semestre proporcional 2015 y acogerla en lo demás, con las precisiones formuladas, condenando al demandado R. A. R. a abonar a la actora L. R. Q. la cantidad que se determine en la etapa previa a la ejecución de sentencia, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al de la notificación del auto aprobatorio de la liquidación, conforme las pautas dadas y con los intereses fijados en la cuestión planteada. **II)** Con costas a cargo del accionado (art. 28, LPT). **III)** Diferir la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes para cuando exista base económica suficiente para ello. **IV)** Emplazar al demandado para que en el término de quince días reponga la tasa de justicia la cual oportunamente será determinada, bajo apercibimiento de certificar la existencia de deuda, conforme a lo dispuesto en el art. 295 del Código Tributario y emplazar a los obligados al pago para que, en el plazo de quince días, cumplimenten con el pago de los aportes previsionales respectivos. **IV)** Librar, oportunamente, oficio según lo establecido en el Art. 17 de la ley 24.013. **V)** Dar por reproducidas las citas legales

efectuadas en los considerandos, por razones de brevedad. **VI)** Protocolícese y hágase saber.

Texto Firmado digitalmente por: **LEDESMA Patricia Mariana**
VOCAL DE CAMARA
Fecha: 2021.03.19

BERNABE Javier Alberto
SECRETARIO/A LETRADO DE CAMARA
Fecha: 2021.03.19