

SENTENCIA NUMERO: 140.

En la ciudad de Córdoba, a los dieciocho días del mes de junio del año dos mil veintiuno, siendo día y hora de audiencia en estos autos caratulados: **“D., M. C. C/G. S.A.I.C.I. – ORDINARIO – DESPIDO - EXPTE. XXX”** a fin de que tenga lugar la lectura de sentencia, se constituye el Tribunal de la Sala Novena de la Cámara del Trabajo de Córdoba, constituido como Unipersonal, e integrado y presidido por la Dra. Patricia Mariana Ledesma, y por ante el actuario. De los que resulta que a fs. 1/6 comparece la Sra. M. C. D., DNI N° XXX, a fin de promover formal demanda en contra de “G. S.A.I.C.I.”, con domicilio en calle R.I N° XXX de esta ciudad de Córdoba, pretendiendo el pago de los conceptos y montos que detalló en la planilla de fs. 6. Señala que ingresó a trabajar a las órdenes de la demandada el día 23.10.2007 en relación de dependencia jurídica, laboral y económica, desempeñándose a lo largo de toda la relación laboral de modo correcto, no recibiendo queja alguna, y cumpliendo sus deberes con corrección, lealtad y buena fe. Que dicha relación se desarrolló en forma continua e ininterrumpida hasta el día 16.02.2016, fecha en que fue despedida sin causa. Relata que prestaba tareas en la sucursal 36, que se encuentra en calle R.I XXX de esta ciudad, en el horario de lunes a viernes de 08.30 a 18.00 hs., y sábados de 08.00 a 15.00 hs., estando registrada dentro de la categoría Vendedor B del CCT 130/75; y que su principal tarea era la venta de productos electrodomésticos para clientes que ingresan al local, y que además realizaba tareas de cajera y gestiones de crédito. Refiere que a principios de 2015 le cambiaron su horario de trabajo, cambio que aceptó por temor a perder su fuente de trabajo. Destaca que este cambio fue informado únicamente a las mujeres de la sucursal y produjo cuadros depresivos en diferentes compañeras. Que a principios de marzo de 2015 y por cuestiones de fatiga y cansancio mental, concurrió a su médico particular Dr. M. C. S., Doctor en Medicina y Cirugía y Especialista en Psiquiatría, con quien comenzó a tener sesiones

semanales y le prescribió medicamentos. Que el 27.03.2015 le suscribió certificado donde se le ordena mantener sesiones semanales y reposo laboral por el término de 20 días, por encontrarse en proceso psicoterapéutico; que a partir de ese día comenzó su licencia por enfermedad, diagnosticándosele un cuadro ansioso depresivo; que la licencia continuó, y periódicamente presentaba los certificados extendidos por su médico particular. Relata que luego de transcurrido cerca de un año su médico particular le indica el alta laboral y se incorpora a sus tareas habituales definitivamente el 13.02.2016. Que, a los tres días de su incorporación a sus tareas normales y habituales, el 16.02.2016 el gerente de sucursal, Sr. S. R. junto al gerente zonal Sr. M.P., la llevaron a un café próximo al lugar de trabajo, específicamente Bar Bonafide sito en calle 9.de J. 75, y la dejan para que converse con el Sr. C.P.J. Que, luego de sentarse, comenzó sus tratativa de intentar convencerla para que renuncie y, a cambio, le ofrecía una suma de dinero. Asevera que ella se negó rotundamente ya que necesitaba de su fuente laboral, puesto que el salario mensual le resultaba imprescindible para vivir con su familia. Que finalmente, ante su negativa, la despidieron arbitrariamente. Manifiesta que la demandada era consciente que si la despedía sin causa tendría que asumir los costos de las indemnizaciones nacientes de dicho acto. Advierte que la demandada incumplió de manera flagrante la obligación de actuar de buena fe que impone expresamente a ambas partes el art. 63, LCT. Fundamenta su pretensión, destacando que el derecho de permanencia en el empleo está amparado en el mismo art. 14 bis, CN; y argumenta profusamente en tal sentido, resaltando que la maniobra rupturista y arbitraria perpetrada por la demandada es clara y evidente, dado que hasta la fecha en que su médico le prescribió su reposo laboral la relación se había desarrollado con total normalidad, mientras que luego del alta médica sólo trabajó cuatro días y en forma intempestiva y arbitraria su empleadora la despide. Subraya que la única alteración o novedad que había sufrido su relación fue su

enfermedad. Que luego tomó conocimiento que se trata de “una política” de G. Precisa que a los fines del cálculo de los rubros reclamados, corresponde tomar como base de cálculo la suma de \$31.170,65 por ser dicho importe la MRMNH. Reclama, conforme aclara a fs. 9, las siguientes indemnizaciones: por diferencia sustitutiva de preaviso, por despido discriminatorio, art. 2 de la ley 25.323 y del art. 80, LCT. Funda en derecho su demanda, y hace reserva del caso federal y de casación. Admitida la demanda por el Sr. Juez de Conciliación, se fijó audiencia a tales fines, la cual se celebró conforme constancias de fs. 23. En tal oportunidad, comparecieron la actora junto a su letrado patrocinante, Dr. G.D.L, y por la demandada lo hizo su letrado apoderado, Dr. D.M.B. En tal oportunidad, la accionante ratificó la demanda en todos sus términos solicitando se haga lugar a la misma con intereses y costas; la demandada contestó y pidió el rechazo de la demanda en todas sus partes con imposición de costas. En su memorial glosado a fs. 19/22, la accionada en primer término negó puntualmente todos y cada uno de los hechos invocados en demanda; y seguidamente contestó demanda, reconociendo la relación laboral habida con la actora y ciertas características de la misma, en particular: fecha de ingreso, tareas de vendedora y categoría laboral. Aclaró que, en virtud de la realización de dichas labores, se le aseguraba un salario básico mínimo establecido para su categoría, el cual se incrementaba paulatinamente en función de la antigüedad y de los aumentos salariales fijados por decreto y en forma convencional. Asimismo reconoció lugar de prestación de tareas, e indicó que D. cumplió un horario de trabajo rotativo habitual de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, gozando de francos. Refiere que la jornada de trabajo era distribuida por la Gerencia de la sucursal; y que la demandante gozaba además durante la jornada laboral de varios lapsos de refrigerio, uno al mediodía y otros dos distribuidos uno por la mañana y uno por la tarde, de treinta minutos cada uno, durante los cuales no se encontraba a disposición de la empresa.

Sostiene que en tales circunstancias, la actora dejó de prestar tareas a partir de abril de 2015 presentando un certificado médico suscripto por el Dr. S, solicitando una carpeta médica psiquiátrica. Que dicha licencia se renovó sucesivamente por el término de un año; y que al momento de cumplirse ese plazo el médico tratante de la actora le otorgó el alta médica y se reincorporó a prestar tareas. Que se mantuvo bajo licencia médica durante doce meses, transcurso durante el cual se le abonaron puntualmente los haberes. Explica que el 16.02.2016, por razones de reorganización de los recursos humanos de la empresa se decidió, mediante telegrama OCA N° 4YA80588078, haciendo uso de los derechos que le confiere el artículo 245, LCT, extinguir el vínculo laboral con la accionante. Relata que, dentro del plazo de ley, se le abonó su liquidación final conforme detalle que obra a fs. 20 vta., y que asciende en total a la suma de \$395.565,49. Asevera que, en definitiva, su mandante hizo uso de las atribuciones que le confiere el art. 245, LCT, sin que exista trato discriminatorio alguno, sino el solo uso de las atribuciones que le confiere el art. 210, LCT. Afirma la improcedencia de los rubros reclamados. Hace reserva del caso federal. Abierta la causa a prueba, la actora la ofreció a fs. 25/27 consistente en: confesional, documental, reconocimiento de documental y pericial caligráfica e informativa en subsidio, reconocimiento de imágenes, exhibición, informativa, testimonial, pericial contable, pericial psiquiátrica y presuncional. Por su parte, la demandada ofreció la suya a fs. 70/71 y rectificación a fs. 72: documental, reconocimiento de documental, confesional, testimonial, pericial contable, informativa; y consigna documentación laboral. Diligenciadas las propias de la etapa de conciliación, se elevaron 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 M. C. Expediente D.? **A LA ÚNICA CUESTIÓN PLANTEADA LA**

**SRA. JUEZ DE CÁMARA DRA. PATRICIA MARIANA LEDESMA dijo:** Trabada la litis en los términos *supra* expuestos, cabe destacar que las partes intervinientes en el proceso acuerdan acerca de la existencia de una relación laboral que unió a la actora, M. C. D., con la demandada “G. S.A.I.C.I.” (en adelante, G.), así como respecto ciertas características de la misma -vgr. fecha de ingreso y categoría convencional en la cual se encontraba registrada, tareas y fecha de egreso-, radicando la controversia en las circunstancias que rodearon la extinción del vínculo. Ello, desde que mientras la actora sostiene que su despido fue arbitrario y discriminatorio, por lo que reclama las indemnizaciones que detalla a fs. 6, la demandada se opone a tal pretensión y ratifica en su memorial de responde que encuadra en las previsiones del art. 245, LCT, su decisión extintiva, la que comunicó a la accionante mediante el telegrama OCA N° 4XF80584493 de fecha 16.02.2016, que textualmente reza: “*LE NOTIFICAMOS A USTED QUE PRESCINDIMOS DE SUS SERVICIOS A PARTIR DEL DIA DE LA FECHA EN LOS TERMINOS DEL ART. 245 DE LA L.C.T. LIQUIDACION FINAL, INDEMNIZACIONES DE LEY (CONFORME ART. 245 DE LA LCT) SERA DEPOSITADA EN CUENTA SUELDOS EN EL PLAZO DE LEY.- CERTIFICADOS ART. 80 LCT A SU DISPOSICION EN LA EMPRESA TAMBIEN EN EL PLAZO DE LEY Y DESDE SU EXIGIBILIDAD. QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO.- G. S.A.*”

Así la Litis, 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 verificar a cuál de las partes asiste la razón. A fs. 90/92 el Banco Santander Río informa que “la Cuenta Única N° XXX, con fecha de apertura el 13/11/2007 y vigente en la actualidad, fue registrada bajo titularidad de la Sra. M. C. D. (DNI XXX)”, y que remite “planilla de la que surge el detalle de sumas acreditadas por parte de la firma G., a favor de la cuenta mencionada, durante el período Enero 2014 / Febrero 2016, en

concepto de haberes”. A fs. 97 se glosa audiencia a los fines que la demandada G. S.A., reconozca el contenido, firma, autenticidad y recepción, de la siguiente documentación: los elementos de prueba documental ofrecida al punto 2.2 a 2.11 inclusive del presente escrito, según corresponda en función del art. 289 y siguientes del Código Civil, a la cual compareció el apoderado de la actora, Dr. G.D.L, y por la parte demandada G. lo hizo su apoderado Dr. D.M.B. Previa espera de ley, abierto el acto por SS y concedida la palabra al apoderado de la demandada dijo: Que reconoce el contenido y la remisión de los telegramas ofrecidos al punto 2.2) al 2.7). Que reconoce la recepción de los certificados ofrecidos como prueba en el punto 2.8), y desconoce el contenido y recepción de los certificados médicos ofrecidos como prueba documental bajo el punto 2.9) y 2.10). Que reconoce los recibos de haberes ofrecidos como prueba bajo el punto 2.11). Concedida la palabra al apoderado de la actora dijo: Que nada tiene para manifestar. Seguidamente y ante la presencia de las mismas partes se procede a recepcionar la audiencia a los fines del reconocimiento por parte de la demandada de las imágenes que constan en el DVD acompañado como prueba Documental 2.12). Previa espera de ley, abierto el acto por SS y concedida la palabra al apoderado de la demandada dijo: Que desconoce su autenticidad y contenido por no haber sido producido por su mandante. Concedida la palabra al apoderado de la actora dijo: Que atento al desconocimiento solicita que subsidiariamente sea reproducido en oportunidad de la vista de causa frente a los testigos oportunamente propuestos. Seguidamente y ante la presencia de las mismas partes se procede a recepcionar la audiencia a los fines que la demandada exhiba la siguiente documental: 5.1) recibos de pago de haberes de la actora por el término de duración de la relación laboral, 5.2) libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, 5.3) legajo personal de la actora, todo por el término de duración de la relación laboral denunciada en demanda. Previa espera de ley, abierto el acto por SS y concedida la palabra al apoderado de la demandada

dijo: Que exhibe los recibos de haberes ofrecidos como prueba documental cuyas copias obran de fs. 38 a 62, certificación de servicios y remuneraciones y constancia de baja en AFIP del trabajador. Asimismo acompaña para agregar a autos, copia de la resolución N° 624 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la cual se autoriza a su representada a centralizar toda su documentación laboral en la sede social de la empresa; como así también acompaña copia para agregar a autos de la Resolución N° 053/98, por la que se autoriza a G. SACI, a llevar el Libro previsto por el art. 52 de la LCT, por un sistema de microfilmación, motivo por los cuales se exime de exhibir tal libro en esta instancia poniéndolos a disposición del perito contador al momento de celebrar la pericial contable ordenada en autos, y del Tribunal de Sentencia si así lo solicitara. Concedida la palabra al apoderado de la actora dijo: Que atento la falta de exhibición de la totalidad de los recibos de haberes, del legajo personal de la actora, y del libro del art. 52, solicita se apliquen los apercibimientos y presunciones de ley, en especial art. 39 de la LPT. Se destaca asimismo que el decreto de prueba se encuentra firme y consentido por las partes, por lo que la demandada debió plantear oportunamente la supuesta imposibilidad material. Seguidamente y ante la presencia de las mismas partes se procede a recepcionar la audiencia a los fines que la parte actora reconozca el contenido y recepción de la documental ofrecida como prueba documental en los puntos 1), 7), y 8), según corresponda en función del art. 289 y siguientes del Código Civil. Previa espera de ley, abierto el acto por SS y concedida la palabra al apoderado de la actora dijo: Que reconoce recepción de telegramas y recibos de haberes pero impugna su contenido. Concedida la palabra al apoderado de la demandada dijo: Que nada tiene que manifestar. A fs. 104/138 y 162/163 se glosa el informe pericial contable y su ampliación, respectivamente, acompañado por el Cr. G.L.M., del cual se resalta en particular que el profesional hizo saber que la demandada lleva en legal forma la documentación laboral, y que respondió: “La demandada

no aportó documentación y/o información, que me permita contestar lo solicitado respecto de los empleados desvinculados, luego de solicitar licencias por enfermedad. Solamente aportó documentación parcial en relación a la actora” a la pregunta N° 4 de la demandada: “Deberá verificar en los asientos del libro del art. 52 LCT de G. S.A. cantidad de empleados que en los últimos 24 meses registran licencias por enfermedad, debiendo indicar los casos en que luego fueron desvinculados en los seis meses subsiguientes a sus respectivas altas médicas. El Sr. perito Oficial deberá solicitar los legajos personales correspondientes a los casos detectados para su presentación al Tribunal a cargo de V.S.”. A fs. 140/148 el correo OCA remite copia de los telegramas ya acompañados y reconocidos en autos. Con fecha 16.04.2021 se celebró la audiencia de vista de la causa, a la cual comparecieron la actora, Sra. M. C. D., acompañada de sus letrados Dres. G.D.L y A.C., y por la demanda lo hizo su letrado apoderado Dr. D.M.B. En tal oportunidad, luego que las partes renunciaran a sus respectivas pruebas confesionales, se recepcionó la declaración testimonial de M.I.G, M.P, M.G.G.C, E.S. R, A. M.L. y A.R.L.. En primer término, la Sra. G.S. dijo que conoce a la actora porque fueron compañeras de trabajo en la sucursal de R.I de G., desde el 2007 al 2015, cuando dejó de trabajar porque la despidieron. Relató que tenía las mismas tareas y horario que la actora: venta, limpieza, reposición, créditos; que al final de la relación hacía de todo un poco al haber reducido el personal; que no sabe por qué se dio la reducción de personal. Recordó que en la sección de ventas eran muchísimos empleados cuando ingresó y al último eran poquísimos; que cada tanto se hacía un despido masivo. Afirmó que muchas de las personas despedidas fueron quienes habían sacado carpeta psiquiátrica. Hizo saber que eso es lo que le pasó a ella. Explicó que cuando volvió de una carpeta médica la despidieron; que cree que fue después de junio de 2015. Dijo que su médica se llamaba “M.”; que los médicos que le mandaba la empresa iban rotando; que su médica fue quien le dio el alta; que

ella la presentó; que la demandada también le tenía que dar el alta; que G. no tuvo objeción cuando presentó el alta. Dijo que el Gerente M.P. la llamó arriba y le pasó un llamado telefónico del Sr. P. quien habló con ella por teléfono para que renunciara; que a la semana le llegó el telegrama de despido. Aclaró que sí cobró indemnización por despido; que la hizo controlar y que faltaba muy poco, pero estaba bien. Agregó que tiene proceso en contra de G., en el cual reclama el hostigamiento en la carpeta psiquiátrica, porque mientras estaba de licencia recibía muchas cartas documento para que volviera a trabajar o que de lo contrario la iban a despedir; que estuvo con náuseas, vómitos; que estaba mal de la cabeza porque trabajaba bajo mucha presión. Interrogada por la parte actora, precisó que desde que se presentó a trabajar y la despidieron, cree que pasó una semana. Agregó que muchos compañeros tenían licencia médica; que cuando volvían se iban a un bar en la galería del lado y venía P. de Buenos Aires; que ellos no saben bien que cargo tenía, pero que ellos sabían que el que llamaba P. estaba echado; que si no arreglaba, lo echaban. Que eso les pasó a S.C, a P.G. a C.P -que tenía una enfermedad de artritis-, a M. de los Á. Preguntada por la demandada, manifestó que después del alta de G. no tuvo más tratamiento ya que no lo necesita. Estimó que, en realidad los acuerdos eran despidos literalmente, ya que eran una amenaza: si arreglaban bien te damos esto, si no, se los despedía. Que en G. nadie se iba por su cuenta, que de allí “te ibas o te iban”; que conoce una sola persona que se fue por su cuenta. Resaltó que sufrían mucha presión, que iba aumentando porque cada vez eran menos empleados, y tenían que estar en crédito, ir al depósito para bajar la mercadería para mostrar, luego volverla a su lugar, y así. Agregó que el salón de ventas era el más grande que había en Córdoba, y tenían un piso arriba y comedor. A su turno, el Sr. M. dijo que es empleado de G. y que conoce a la actora porque trabajó con ella en la misma sucursal; que en ese momento él era gerente de sucursal; que esto fue aproximadamente el año 2015, en el local de calle

R.I. Recordó que cuando él llegó a la sucursal la Sra. D. ya trabajaba ahí; que ella tuvo licencia Psiquiátrica; que no recuerda durante cuánto tiempo, pero sí que fue prolongada y duró más de 3 o 4 meses. No recordaba si se reintegró y pasó a trabajar de nuevo como empleada; indicó que no podía especificar el tiempo y que no sabe por qué dejó de trabajar. Explicó que en el año 2015 se trabajaba 48 horas semanales rotativas y francos rotativos, lo que se aplicaba a todo el personal; que el gerente de la sucursal organiza el horario de los empleados, y si necesitaba más o menos empleados era decidido por Recursos Humanos de G.. Refirió que desde 2014 hasta ahora ha ido variando la estructura de los empleados en cada sucursal; que no se abrieron más sucursales; que las ventas cayeron más de la mitad. Explicó que los despidos pasan por el departamento de Recursos Humanos; que su opinión era tener en cuenta la Performance de cada uno, el desempeño la venta. Dijo que no recordaba cómo fue el despido de la Sra. D.; que las ventas quedan registradas y se puede ver lo que se vendía en día o en el mes. Agregó que la actora era buena vendedora, que tenía buen trato con los clientes y sus compañeros, y que él recuerde nunca tuvieron queja de la actora por su comportamiento. La Sra. C. manifestó que fue compañera de la actora desde el 2012 al 2014 en la sucursal de G. de R.I y 9 de J.; que en 2014 la despidieron, simplemente porque tenían que cerrar porque había una cantidad excesiva de empleados y tenían que cerrar. Recordó que llegaron a un acuerdo y se lo abonaron; que ese acuerdo luego se lo revisó un abogado por que en el momento la llevaron a un café y ahí arreglaron, y en el momento entre el arrebato y los nervios no lo había podido ver bien. Que el abogado le dijo que estaba todo mal, que la indemnización debería haber sido otra; que por eso fue a juicio y lo ganó y se terminó el caso; que ya cobró todo. Explicó que reclamaba la diferencia de comisiones y el tiempo en años, y como la despidieron por presión, que por eso fue. Dijo que antes de ser despedida no había estado con licencia; que despidieron diecisiete personas y siguieron con

las sucursales del interior; que en la sucursal donde trabaja se despidió gente, pero que siguió trabajando hasta el día de hoy está abierta. Explicó que en G. hubo muchos casos de licencia por presión laboral, porque cuando entraban les decían que tenían que cumplir con lo que decían porque si no los despedían porque tenían un montón de gente más que quería entrar; que eran amenazas todos los días. Afirmó que los que tomaban licencia sabían que cuando volvían estaban despedidos; que los hacían trabajar ese día completo con las presiones de siempre y después los pasaban arriban y les daban la carta de despido; que eso les pasó a I.M., C, I, compañeros varones también. Agregó que había un ranking de vendedores; que tenían una computadora con todas las ventas detalladas por vendedor y tenían que llegar al objetivo porque les metían presión y sus jefes también. Aseveró que la actora estaba entre las mejores vendedoras de las mujeres, ya que había uno separado para los hombres. Afirmó que había presión porque no la dejaban salir para buscar sus hijos, y siempre tenían que cumplir más horas de lo normal; que quienes tenían horarios fijos eran los empleados privilegiados, como los amigos del gerente, y quienes tenían buenas ventas. Reiteró que, hasta lo que sabe, todos los empleados que tuvieron licencia psiquiátrica fueron despedidos. Dijo que no sabe si acudían al mismo médico. El Sr. R. dijo que es empleado de la demandada, empresa a la que ingresó en el 2004, en la sucursal de R.I XXX, suc. 36. Que la actora ingresó mucho tiempo después. Que él estuvo como cadete de depósito hasta gerente de sucursal, y que ahora trabaja en sucursal S.M.. Dijo que no sabe por qué dejó de trabajar la Sra. D.; que sólo sabe que en algún momento tuvo licencia, pero no recuerda la razón; que en ese momento él aún estaba en la sucursal 36, como sub gerente o capacitándose para subgerente. Que puede ser que en esa época haya habido carpetas médica psiquiátricas, pero que eran pocas; que en esa época no hubo reducción de personal; que la mayoría de los despidos ocurrían cuando se reintegraban al trabajo; que la decisión de despido en ventas era netamente por número, por

rendimiento. Hizo saber que en los últimos siete años las ventas fueron irregulares: hubo épocas buenas y los últimos dos años mala, pero que se mantuvo la cantidad de empleados. La Sra. L. manifestó que trabajó para G. de mayo de 2008 a enero de 2015; que con la actora no era compañera de sucursal, pero tenían contacto porque trabajan en sucursales distintas como vendedoras. Relató que ella pidió el pase a la provincia de La Rioja; que tardaron un año en otorgárselo y, cuando estaba todo listo, hizo la mudanza y esperó que la llamen de la nueva sucursal; que pasó una semana y le dijeron que tenía que volverse a su sucursal de origen; que la hicieron volver a trabajar a Córdoba. Que esta situación le generó mucho stress, por lo que sacó carpeta psiquiátrica; que a los dos días la llamaron los médicos laborales; que le pagaron dos meses y después no le pagaron más el sueldo; que por ello se contactó con un abogado y se dio por despedida, no sabe si la echaron o si se hecho; que en juicio exigió que le pagaran lo que le correspondía; que no llegaron a la instancia de la audiencia, ya que lo conciliaron y le pagaron lo que le debían. Afirmó que había varios compañeros con licencia por enfermedad por el hostigamiento continuo, pero que ellos no podían darle apoyo; que les decían que no podían ni sacarse una foto con ellos; que eso era lo que le decían los gerentes; que por eso, cuando ella estuvo mal no tuvo ni un llamado de nadie. Que uno sabía que volvía de la carpeta medica volvía y la echaban o la empezaban de cansar cambiando el horario o de sucursal; que eso lo hacían los gerentes, R. y R., y las echaban. Que eso les pasó a I.L., a P.ÁM, a W.J., a muchas personas. Explicó que ella sí se reintegró a trabajar cuando volvió de La Rioja; que trabajó un día y al siguiente pidió turno con un médico psiquiatra, el Dr. S., y estuvo un año con tratamiento. Aclaró que ella ya vivía en La Rioja y viajaba para verlo a él; que en el segundo mes de licencia le dejaron de pagar. Recordó que fue su médico clínico en el Hospital Privado quien le sugirió consultar con un psiquiatra; que ella no recuerda que otra compañera se atendiera con su psiquiatra. Dijo que en el momento de ser despedida hubo

muchos despidos; que a mucha gente que la llamaban al café, y después arreglaban o la terminaban despidiendo; supone que cada vez que pasaba eso venía P. de Buenos Aires. Por último, el Sr. L. dijo que trabaja para la demandada desde el 10.02.2010; que cuando ingresó la actora ya prestaba servicios allí. Indicó que actualmente es responsable operativo. En relación a la jornada de trabajo, dijo que siempre fueron horarios rotativos, y que fueron cambiando. Preguntado por la accionada, afirmó que la actora era excelente empleada. Recordó que sí había varias licencias por carpetas médicas de los compañeros; que, cuando concluían esas carpetas, en algunos casos “arreglaban”, en otros se despedían y en otros continuaban trabajando. No recordó si esto ocurría con todos, ya que no en todos los casos pasaba lo mismo. No recordó si conocía a alguno que trabaje y que haya tenido licencia psiquiátrica. Insistió en que no podía recordar que haya alguno trabajando luego de ese tipo de licencia, al menos en su sucursal. Agregó que no había muchos con carpetas psiquiátricas. Que hoy tiene treinta empleados a cargo, pero que llegó a tener el doble. Aclaró que él trabaja en la sucursal de R.I, como “Responsable operativo”. Explicó que Recursos Humanos es la que decide la continuidad de los empleados; que él no lo decide. Aclaró que los criterios que se tenían en cuenta eran productividad, actitud, y que si el empleado había tomado una carpeta psiquiátrica era tomado en cuenta para que la empresa tomara una decisión sobre esa persona. Dijo que no sabe si en el año 2016 G. abrió más sucursales. Que antes había más carpetas psiquiátricas; que eso no es tan frecuente en la actualidad; que estima que eso es porque la política de la empresa ha cambiado; que la cantidad de carpetas disminuyó considerablemente; que eso puede obedecer a la cantidad de empleados, o a un cambio de políticas de Recursos Humanos; que esto es lo que él presiente como empleado. Aclaró que desconoce si la disminución de empleados tiene que ver con la cuestión tecnológica de venta on line. Pues bien, siendo estos los elementos probatorios más relevantes directamente

vinculados con la cuestión a resolver, resulta menester destacar que la pretensión de D., tal como está planteada en demanda y reiterada en los alegatos, se funda en la existencia de una vinculación de carácter laboral mantenida con la demandada G. que finalizó por decisión unilateral de la accionada, la cual tacha de arbitraria y discriminatoria, y en función de la cual pretende reparación en los términos del art. 1 de la ley 23.592 junto a otros rubros que detalla a fs. 6; a lo cual se opone la demandada, rechazando la calificación del despido y afirmando que obró dentro de los términos del art. 245, LCT, y por razones de reorganización de los recursos humanos. Así los términos de la Litis, cabe resaltar que los lineamientos de la carga probatoria a los fines de la resolución de la presente controversia han quedado delimitados por la jurisprudencia sentada por el máximo tribunal nacional en autos: “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (Sentencia del 15.11.2011 - Fallos: 334: 1387); la cual fue asimismo recogida por nuestro TSJ en autos: “Ruiz Lacreu, S. c/ Talleres Industriales SBZ S.R.L. – Ordinario – Despido – Recurso de Casación” (Sent. Nº 105/16)”. En efecto, en una situación de características esencialmente similares a la presente, la CSJN precisó que “(...) *a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.*” Al tiempo que agregó: “*La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica*”. Ahora bien, esta postura jurisprudencial debe necesariamente ser correlacionada con la que el mismo tribunal cimero precisó en autos “Pellejero, María Mabel s/ ampara s/ apelación (07.12.2010; Fallos: 333: 2296). En efecto, en ese caso la CSJN resaltó: “(...) *es preciso*

*puntualizar que el desarrollo argumental del pronunciamiento recurrido partió de la premisa de que el despido dispuesto por la institución bancaria importó un “acto discriminatorio”, en perjuicio de la actora, que encuadraba en el marco normativo de la ley 23.592. Se aprecia, sin embargo (...) que, como lo advierte la apelante, la formulación de tal premisa exhibe una alta cuota de dogmatismo. En efecto, en ningún tramo del fallo se explica de qué modo o mediante qué hechos o circunstancias concretas habría quedado patentizada la alegada conducta discriminatoria de la empleadora. Tampoco se individualizan los elementos de juicio incorporados al juicio incorporados al expediente cuya ponderación podría conducir a tener por probado ese extremo....”* Así las directrices de análisis probatorio sentadas, que se comparten, corresponde señalar que en autos se observa que la parte actora logró sobradamente cumplir con su carga procesal: la referida *acreditación de hechos* que *prima facie* resulten idóneos para inducir la existencia de la situación en cuestión; frente a lo cual la accionada no arrió a la causa elementos probatorios que ni tan siquiera permitan esbozar la acreditación de los extremos en los cuales postuló la fundamentación de su decisión resolutoria. En efecto, de la documental acompañada por ambas partes al proceso, se observa que la demandada procedió en principio dentro de los parámetros sindicados por el art. 245, LCT, al despido de la actora, haciendo uso de las facultades que el sistema laboral argentino contempla en la normativa referida, y abonó la indemnización pertinente. Ahora bien, también se ha acreditado que tal decisión fue tomada el día 16.02.2016, es decir, tan solo tres días después de la reincorporación de la trabajadora con fecha 13.02.2016, luego de su licencia psiquiátrica. La sola constatación de esos hechos conforman sin hesitación los indicios que jurisprudencialmente originan la mentada inversión de la carga probatoria del actor a la accionada, ante el acabado cumplimiento en los extremos sindicados de la acreditación de hechos que *prima facie* resulten eficaces a tal fin. Frente a

ello, la actividad procesal de la demandada resultó francamente ineficaz al fin propuesto. Cabe resaltar en tal sentido que al momento de contestar la demanda, la accionada destacó que su obrar obedecía a razones de “reorganización de los recursos humanos de la empresa” (cfr. fs. 20), en función de las cuales adoptó la decisión, “haciendo uso de los derechos que le confiere el artículo 245 de la LCT”. Sin embargo, la prueba arrimada al proceso a fin de acreditar sus afirmaciones no sólo que resultó ineficaz sino que, por el contrario, refuerza categóricamente la posición de la actora. En efecto, a tenor de las declaraciones de sus propios testigos -los cuales, por otra parte, continúan prestando servicios para ella-, se destaca que ninguno de los tres pudo acreditar la afirmación de la demandada. Así, M., quien era gerente de la sucursal en la que la actora trabajaba, no sólo no pudo dar razones de por qué dejó de trabajar D. allí, sino que luego de explicar que esa decisión es tomada por Recursos Humanos, agregó que él -como gerente- consideraba la *performance* de cada uno de sus empleados al dar su opinión -la que sí le era requerida-, y que la accionante era “buena vendedora”, tenía “buen trato con los clientes y sus compañeros”, y que él no recordaba que alguna vez hubiera habido “queja de la actora por su comportamiento”. Por su parte, R. tampoco pudo explicar la razón por la cual se decidió despedir a D., pero sí recordó que “la mayoría de los despidos ocurrían cuando se reintegraban al trabajo”, luego de las carpetas psiquiátricas, y agregó que “en esa época no hubo reducción de personal”. Asimismo, resaltó que “la decisión de despido en ventas era netamente por número, por rendimiento”. Y del caso es que, conforme el relato de C. -antigua compañera de trabajo de la actora- en el “ranking de mejores vendedoras mujeres”, D. siempre se encontraba entre las mejores; manifestación ésta que resulta absolutamente coincidente con la ya sindicada por quien fue su gerente en esa época -vgr., M.-, y con la de L. -testigo también propuesto por la demandada-, quien afirmó que D. era “excelente empleada”, al tiempo que también explicó

en forma coincidente con los demás testigos que “Recursos Humanos es la que decide la continuidad de los empleados”, sin que él tenga injerencia en tal decisión, para la cual se tenían en cuenta “productividad, actitud” pero también “si el empleado había tomado una carpeta psiquiátrica” Así las declaraciones testimoniales -a todas las que corresponde otorgar pleno valor convictivo, desde el momento en que las mismas resultaron coherentes, congruentes, objetivas y veraces-, de quienes no sólo fueron compañeros de trabajo de la actora, sino también sus superiores, se advierte que no pudo acreditar la demandada la invocada “reorganización de recursos humanos”, que fue el motivo por ella sindicado en su memorial, más aún en relación a una excelente vendedora como lo era la actora, conforme al reconocimiento que hicieron unánimemente todos los que trabajaron con ella cada día. Y, frente a esta orfandad probatoria de la accionada, la actora no sólo produjo prueba a los fines de conformar los referidos “indicios”, sino que reforzó su posición a través de las testimoniales de los declarantes propuestos por la empleadora, las que coincidieron en calificaciones con las manifestadas por G.S, C. y L., quienes -por otra parte-, tuvieron que atravesar circunstancias parecidas que afectaron decisivamente su dignidad como trabajadores. En tal sentido, tal como en situaciones similares ya ha sostenido este tribunal, cabe señalar que la dignidad “...se relaciona directamente con la condición humana del trabajador, quien para ejecutar la prestación a su cargo en el contrato de trabajo involucra su persona misma, y ello lo hace un sujeto particularmente protegido por las normas sobre derechos humanos. Así se explica la alusión de varios ministros del Alto Tribunal en la causa “*Madorrán, Marta Cristina c. Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación*” (Fallos: 330:1989) en el sentido de que dignidad y trabajo “...se relacionan en términos naturalmente entrañables según lo reconoce con claridad el art. 14 bis de la Constitución Nacional y lo reitera el art. 7.a.ii DEL MENTADO Pacto, así como ya lo habían hecho, entre

otros antecedentes, los arts. XIV y 23.3 de las recordadas Declaración Americana y Universal de 1948, y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada el 10 de mayo de 1944, que asienta los principios que debiera inspirar la política de sus Miembros: 'todos los seres humanos [...] tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades' (II, a) ...' (Fera, Mario S., en "Corte Suprema de Justicia de la Nación – Máximos Precedentes – Derecho Laboral", Ed. La Ley, 2013, Tomo I, págs. 10 y 11) Conceptos éstos que se encuentran reforzados por un sinnúmero de Convenios y Tratados Internacionales, de los cuales se destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos (Preámbulo), la Declaración de Principios Fundamentales del Trabajo de la OIT (1998), la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales." (ver, entre otros, los autos: "Forjan, Marcos Antonio c/ ERSA URBANO S.A. – Ordinario - Despido (EXP. N° 3281535)", sent. del 11.06.2021,) Por todas estas razones, se comparten absolutamente los argumentos vertidos por el Dr. Horacio Rosatti, en cuanto señaló que "La relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad..." (CSJN, in re: "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", 04.09.2018, Fallos: 341:1106). Sólo resta agregar a lo ya considerado hasta aquí que la prueba pericial contable ofrecida por las partes no ha hecho sino sólo reforzar todas estas conclusiones, ya que a pesar de ser un medio probatorio también propuesto por la demandada para acreditar las manifestaciones contenidas en su memorial de

responde, su actitud al momento de su producción -vgr., no aportar documentación ni información que permita al perito verificar “en los asientos del libro del art. 52 LCT de G. S.A., cantidad de empleados que en los últimos 24 meses registran licencias por enfermedad, debiendo indicar los casos en que luego fueron desvinculados en los seis meses subsiguientes a sus respectivas altas médicas...” (punto pericial N° 4 del cuestionario de la demandada -fs. 137 vta.-), no hizo sino más que reforzar los argumentos de la actora. Sólo cabe agregar en este sentido que los argumentos intentados por la demandada en sus apuntes de alegatos soslayan que tampoco pudo responder el profesional ciertas preguntas contenidas en su pliego, en especial, desde que no aportó a tal fin el Libro del art. 52, LCT (cfr. fs. 162 vta.), es decir, por su propia conducta. Siendo ello así, corresponde encuadrar el despido dentro de los términos del art. 1 de la ley 23.592, que textualmente reza en la parte pertinente: “*Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados*”, ordenando reparar a la actora el daño ocasionado por el comportamiento abusivo de la accionada, en cuanto excedió los términos de la extinción de la relación contractual precisados por el art. 63, LCT. Ello, en el convencimiento de que la tutela de situaciones especiales -en particular, cuando la extinción obedece a razones como la considerada en autos-, no altera los límites determinados en la legislación para lograr una armónica consideración de las dos partes involucradas en una relación laboral. Por el contrario, logra el fortalecimiento de los mismos, al exigir el debido respeto a los derechos de sus titulares, sancionando toda conducta violatoria, pero sin suprimir la posibilidad de extinción unilateral del contrato de trabajo adoptada dentro de tales delimitaciones, que en modo alguno

menoscaban el ejercicio de derechos y garantías constitucionales. Es que ha quedado plenamente acreditada la concurrencia de un supuesto de discriminación susceptible de ser encuadrado en el referido art. 1, ib., lo que determina la aplicabilidad de lo decidido por la CSJN en autos “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.” (07.12.2010 - Fallos: 333:2306); y en concordancia con lo establecido por el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 1), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. I, V y XIV), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 7, 17 y 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7 y 12), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 5), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Cap. I, art. 1 y 2), Convenio N° 111 y 190 de la OIT, y la Declaración Sociolaboral del Mercosur (art. 1 y 17). Y, haciendo propias las palabras de la CSJN en los referidos autos “Álvarez”, simplemente se agrega que se entiende que corresponde agregar “...aun cuando la República no ha ratificado el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (OIT, 1982), que el mentado Comité no ha dejado de considerar que los alcances del derecho al trabajo del PIDESC son determinables a la luz del instrumento citado, al menos en cuanto “impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido así como el derecho a recursos jurídicos y de otro tipo en caso de despido improcedente” (Observación general N°18, cit., párr. 11).” En tal dirección, asimismo, corresponde destacar que la particular situación en la que se encontraba la actora y las condiciones en las que se 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 luego de lograr retomar sus labores después de

atravesar la necesidad de gozar de una carpeta médica psiquiátrica, se vio desvinculada en los términos señalados, 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 M. 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 el despido dispuesto sin causa y en los términos del *sub lite* 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, visto está, no resultó observado por la patronal, quien resolvió unilateralmente la extinción del vínculo contractual, concretando una conducta reprochable tanto por las normas internacionales de referencia cuanto por 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, en función de toda la normativa reseñada, y en aplicación de las disposiciones *supra* citadas así como las propias de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), 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 quien, a pesar de haber prestado servicios en los términos referidos por sus pares y superiores, fue despedida sin causa alguna razonable que se haya acreditado en autos, se concluye que -se reitera- corresponde hacer lugar a la pretensión en este aspecto. 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. En suma entonces, se

concluye que corresponde acoger la pretensión de D. en cuanto persigue reparación en los términos del art. 1 de la ley 23.592. Ahora bien, la actora pretende asimismo el pago de diferencias en la indemnización sustitutiva del preaviso, sindicando como base de cálculo a tal fin su mejor remuneración mensual, normal y habitual. Del caso es que, conforme los recibos de sueldo obrantes en autos, asiste razón a la peticionante, pero no por el fundamento e importe reclamado. Ello, desde que en su planteo soslaya que, al no existir en la legislación laboral una norma que expresamente contemple el caso, la doctrina y jurisprudencia han ido aportando soluciones al caso, estimando este tribunal como la más apropiada la que propone que para el caso de remuneraciones variables -como ocurre en autos-, la referida base de cálculo deberá conformarse en función del promedio de los últimos seis meses de remuneración percibida por la trabajadora. Así, la estimación deberá componerse por una suma igual a la retribución que hubiera percibido la interesada en el supuesto que hubiera trabajado en tal período. (ver: Gastón, Tomás, en *“Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada”*, Errepar, 2011, Tomo II, pág. 1248 y sig.), en aplicación del denominado *“Criterio de normalidad próxima”* -desarrollado extensamente por la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (ver, entre otras, las sentencias recaídas en autos: “Peiro, Ricardo F. c/ Ceteco Argentina SA”, Sala I, sentencia del 29.04.2005, y “Segura, Jimena c/ Banco Columbia SA s/Despido”, Sala IV, sentencia del 31.07.2013)- que propone intentar colocar al trabajador en la situación remuneratoria “más cercana posible” a aquella en la cual se encontraría si el contrato no hubiera sido extinguido. Así las cosas, se observa que el importe percibido por D. por este concepto -que asciende a la suma de \$58.726,46- resulta inferior al que surge de adicionar las remuneraciones percibidas por la actora durante los seis meses anteriores a la extinción del contrato -que ascienden al total de \$178.348,56-, y luego dividirlos por seis -resultando \$29.724,76-, y a éste importe

multiplicarlo por dos atento la antigüedad de la actora (art. 232, LCT), todo lo que asciende a la suma de \$59.449,52. Se observa, así, una diferencia a favor de la accionante, resultante en \$723,06, que deberá ser abonada a D.. Reclama también la actora el pago de la multa del art. 2 de la ley 25.323, el cual debe ser rechazado puesto que los motivos y el importe total por el cual corresponde acoger la diferencia fundamentan las razones que permiten morigerar la indemnización en los términos prescriptos. Tampoco corresponde acoger la demanda en cuanto pretende el pago de la multa del art. 80, LCT. En efecto, no sólo obran reservadas en Secretaría las certificaciones en cuestión, que fueron acompañadas por la demandada al ofrecer su prueba, sino que la propia accionante manifestó en demanda que las impugnaba porque “surge conforme los incorrectos aportes efectuados”; sin embargo, ninguna prueba arrojó al proceso tendiente a fundamentar tal aserción, los que se compadecen con los de sus recibos de sueldo. Máxime cuando la estimación de su MRMNH efectuada por el perito contador conforme las constancias obrantes en autos ascienden a idéntica suma que la por ella propuesta. Todo lo cual, a su vez, resulta coincidente con las manifestaciones del nuestro TSJ, las cuales se han compartido en numerosas ocasiones, en cuanto “no se verifica la renuencia patronal que da sentido a esta sanción, de interpretación restrictiva” (ver, entre otros, autos: "Cordier Jorge Luis c/ Emergencia Médica Integral S.A. - Ordinario - Despido - Recurso de Casación" -15469/37, Sent. N° 66/08, “Oliva Juan Clemente c/ Artusin S.A. y otro – Ordinario - Despido - Recurso Directo"-16412/37, Sent. N° 158/08) En consecuencia, por todo lo hasta aquí expuesto, corresponde rechazar la pretensión en cuanto pretende la percepción de las multas de los arts. 2 de la ley 25.323 y 80, LCT, y acogerla respecto el reclamo de reparación en los términos del art. 1 de la ley 23.592, a cuyo fin se deberá tomar como base de cálculo la remuneración determinada por el perito contador a fs. 163 en su ampliación del informe pericial contable, y -en el importe precisado *supra*- por diferencia en

el pago del preaviso. La suma que se determine en la etapa previa a la ejecución de sentencia según los términos del art.812 y sigts. del C. de P.C.C., de aplicación supletoria conforme remisión del art.114 de la ley 7987, devengará intereses equivalente a la tasa pasiva promedio mensual que publica el BCRA, adicionado con un dos por ciento también mensual desde que era exigible -fecha de extinción del vínculo- y hasta el día de su efectivo pago, 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. Los montos que se determinen deberán ser abonados en los términos del art. 806 del C. de P.C.C. de aplicación supletoria conforme lo establecido en el art.114 de la ley 7987, comenzando a correr el plazo a partir de la notificación del auto aprobatorio de sumas líquidas. Las costas deben imponerse a la parte demandada al haber resultado objetivamente vencida y no advertir ninguna circunstancia que autorice a eximirla de ellas (art. 28, LPT). Los honorarios de los profesionales intervinientes se regularán cuando exista base suficiente para ello (art. 26, Ley 9459), oportunidad en la que se practicará de conformidad a lo establecido por los arts. 31, 36, 39, 49 y 97 de la ley 9459, previo cumplimiento de lo dispuesto por el art.27 del mismo cuerpo legal. 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 por las partes. En consecuencia y por los fundamentos expuestos, el Tribunal **RESUELVE:1)** Rechazar parcialmente la demanda incoada por M. C. D. en cuanto por la misma persigue la percepción de las multas de los arts. 2 de la ley 25.323 y 80, LCT, y acogerla respecto el reclamo de reparación en los términos del art. 1 de la ley 23.592 y -en el importe precisado en la única cuestión planteada- por diferencia en el pago del preaviso, y en consecuencia condenar a G. S.A.I.C.I. a pagar a la accionante las cantidades que se determinen en la etapa previa a la ejecución de la

sentencia, en el plazo de diez días hábiles a contar desde la notificación del auto aprobatorio de la liquidación, conforme las pautas dadas, con los intereses determinados. **II)** Imponer a la demandada las costas del juicio (art. 28, C.A.), por los fundamentos expuestos en la cuestión planteada. **III)** Diferir la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes para cuando exista base económica suficiente. **IV)** Emplazar a la parte demandada para que oportunamente cumplimente con el pago del monto del aporte previsional para el perito contador oficial, con noticia a la Caja de Previsión Social para los profesionales en Ciencias Económicas de la Provincia de Córdoba (H.I. N° XXX de esta ciudad). **V)** Hacer saber a la obligada al pago que deberá consignar las sumas correspondientes en la cuenta que oportunamente se abrirá por Secretaría, para estos autos, en el Banco de la Provincia de Córdoba – Sucursal Tribunales, agregando el importe de cargo mensual bancario, lo que integra las costas judiciales del presente. **VI)** Emplazar a la condenada en costas para que oportunamente cumplimente con la tasa de justicia, bajo apercibimiento de certificar la existencia de deuda y los aportes previstos por la ley 6468 (t.o. ley 8404) de conformidad al art. 17 inc. “A” tercer párrafo de dicha ley, bajo los apercibimientos de ley. **VII)** Dar por reproducidas las citas legales efectuadas en los considerandos, por razones de brevedad. Protocolícese y hágase saber.