Expte. N° 20.991/20 (19.434/22)

TOMO CVIII - SENTENCIA
REGISTRO N° 3580
FOLIO N° 145/163
PROT. ELECT. A101 33 S.231

En la ciudad de Río Gallegos, capital de la Provincia de Santa Cruz, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil veintitrés se reúne la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial, integrada por los señores Jueces Dr. Diego Lerena con la Presidencia del Dr. Carlos E. Arenillas, para dictar sentencia en los autos caratulados: "Kravetz Jessica Etain c/Clarea S.R.L. s/laboral", Expte. N° 20.991/2020 (19.434/22), venidos del Juzgado de Primera Instancia Número Dos en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Secretaría N° Uno con asiento en la ciudad de Río Gallegos en virtud del recurso de apelación interpuesto y fundado por la actora al PE528428-2022, código de validación: ucpccc, contra la sentencia dictada a PE516707-2022, código de validación: b3he5p. Se fija el siguiente orden de consideración: 1°) Dr. Carlos E. Arenillas, 2°) Dr. Diego Lerena y las siguientes cuestiones a tratar: **Primera cuestión:** ¿Es justa la sentencia apelada?, **Segunda cuestión:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?- - - -

juzgada, impone las costas por su orden y dispone oficiar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia y a la AFIP-DGI.-

II.- El caso: Se presenta la señora Jessica Etain Kravetz solicitando se declare la nulidad del acuerdo firmado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, con su empleadora CLAREA S.R.L. (en adelante Clarea) y en consecuencia se la condene al pago de la suma de $214.415,00 derivada de diversas indemnizaciones y multas laborales.-

Refiere que comenzó a laborar para la accionada en el mes de noviembre de 2019 hasta que fue despedida el 10/06/2020. Solicita se le paguen las indemnizaciones del art. 245 de la L.C.T. (incrementado por el Decreto Necesidad y Urgencia N° 34/2019 prorrogado por el N° 528/2020, vigente al momento del distracto), las multas del art. 1° de la ley N° 25.323 (ya que se encontraba mal registrada), del art. 80 L.C.T. y del art. 132 bis de la L.C.T.-

Recuerda que ingresó a trabajar en Hotel Sehuen, con una carga de 6 a 8 horas diarias de lunes a domingo con franco compensatorio y alternado en la semana, con haber mensual tarifado por horas de servicio, a razón de ciento cuarenta pesos la hora ($140), percibiendo un haber inicial de $16.700 en el mes de diciembre de 2019.-

Indica que inicialmente fue contratada para cumplir funciones de recepcionista turno noche, ingresando a trabajar a las 23 horas hasta las 08.00 hs. y

que luego de algunas semanas -y según las necesidades laborales del hotel- le incluyeron las tareas de servir desayuno o ser mucama. Describe que: "…de esta forma podía trabajar de recepcionista con un horario de 23 a 08 unos días o ser mucama durante el día, alternando continuamente los turnos y la forma de trabajo que eran comunicados por la[s] Sras. Noemi Juarez o Carmen Vargas, por medio de sus l[í]neas telefónicas…." cuyos números consigna.-

Relata los pormenores del trabajo diario, del trato con la patronal y el manejo interno, refiriendo que en el mes de marzo de 2020, la empresa procedió a la registración del vínculo: "…ya que al ingresar a trabajar los dueños Antonio Vignolo y Adela Pugliese me informan que ingreso en per[í]odo de prueba y me van a dar el alta laboral tan pronto [r]egrese Cecilia Vignolo Socia Gerenta de la empresa e hija de ellos, que se encontraban de viaje porque ellos no tenían el conocimiento ni las claves para hacerlo,…".-

Recuerda que encontrándose en su lugar de trabajo "…junto a las Sras Noemi Juarez y Carmen Vargas, participamos de la filmación del episodio 8, de la 2° temporada de la Serie RACE ACROSS THE WORLD que fuera filmada por el Canal BBC a partir de septiembre de 2019; encontrándose el d[í]a 52 de su itinerario en esta localidad, grabación donde se observa a la actora dando instrucciones en ingl[é]s a los participantes del programa, quienes necesitaban trasladarse a la oficina de turismo local,…" hecho sobre el cual acompaña una filmación y describe el link donde se puede ver que las partes estaban "…sin

ninguna medida de seguridad, por lo que no cabr[í]a duda que fue filmado antes de las limitaciones impuestas por el Covid 19.". Alega que de dicha prueba surge que hubo un periodo -previo a marzo de 2020- en el que se encontraba trabajando "en negro" para la demandada.-

Detalla la situación planteada a partir del mes de junio de 2020, la falta de otorgamiento de tareas, la negativa de ingreso a su lugar de trabajo y el intercambio epistolar iniciado el 18/06/2020 intimando que se aclare su situación laboral.-

Refiere que el 22/06/2020 recibió una carta documento fechada 10/06/2020 en la cual le notificaban el vencimiento del período de prueba (cfr. art. 92 bis de la L.C.T.) y consecuente rescisión del contrato a partir de esta última fecha.-

Relata que la Sra. Cecilia Vignolo le comunicó al día siguiente que se encontraba listo un acuerdo laboral, y que la iban a citar al Ministerio de Trabajo para entregarle liquidación final, que incluiría los rubros despido, días trabajados, proporcional de aguinaldo y vacaciones y que: "…ante la necesidad apremiante de contar con dinero para abonar mi alquiler y comprar alimentos accedí a la convocatoria, presentándome al Ministerio de Trabajo a la hora pautada…".-

Plantea que en dicho organismo, la audiencia "…se desarrolló el d[í]a 26/06/2020 sin que previamente me sean informados mis derechos laborales,

ya que al encontrarnos en cuarentena provincial decreto N.º 677/20 el personal del Ministerio de Trabajo se encuentra dispensado de presentarse a trabajar, solo cubriendo una guardia mínima que atiende con turno previo, y por la premura de la citación me fue imposible acceder a un turno; al entrar a la audiencia no me brindaron asesoría letrada, solo estaban los administrativos en la oficina, qui[e]nes no objetaron el acuerdo que fue llevado impreso por el abogado de la demandada, siendo suscripto por la actora como un acuerdo de adhesión en el cual las cl[á]usulas se encontraban pautadas de ante mano, sin posibilidad de modificar ningún ítem del acuerdo.- N[ó]tese que el acuerdo que en copia se acompaña no hace mención alguna a la vigencia de los DNU 34/2019, 329/20 Y 487/20, ni representa la realidad de los hechos, ya que no me encontraba en periodo de prueba y el mejor sueldo percibido por la actora fue de diecisiete mil quinientos noventa y cinco pesos (17.595 $), percibidos en el mes de mayo 2020, y no la remuneración de quince mil pesos…" existiendo negligencia por parte del Ministerio de Trabajo al permitir que se firmen acuerdos que violan normas del derecho público y derechos constitucionalmente garantizados.-

Practica liquidación, funda en derecho, acompaña y ofrece prueba y solicita se admita su demanda. (v. PE15982-2020 C.V.: 4m4xa4).-

Al contestar, Clarea realiza una negativa pormenorizada de los hechos invocados en la demanda y da su versión de lo acontecido. (v. PE72479-2021, C.V.: fbk1qe).-

Refiere que la actora estaba interesada en adquirir conocimientos en materia de servicios hoteleros y así fue que presentó su curriculum en noviembre de 2019, que en esa fecha fue entrevistada, pero que no fue contratada porque en ese momento no tenía vacantes.-

Desmiente también que se le hayan realizado pagos "en negro" y que la señora Kravetz haya estado trabajando en tal condición. -

Memora que a mediados del mes de marzo de 2020, se contactaron con la Sra. Kravetz ya que una mucama había viajado a Chile siendo incierta su fecha de retorno, por lo cual comenzó a laborar en esa época. Refiere que: "…al momento de tomar conocimiento respecto del inicio de la cuarentena en nuestro territorio nacional, lo que ocurrió luego del discurso en cadena nacional del Presidente Alberto Fernández donde se informó el cierre de los pasos fronterizos a partir de la medianoche del día 20 de marzo de 2.020, y confirmando que la empleada varada en el extranjero no podría regresar a esta localidad, inmediatamente se le dio el Alta laboral a la Sra. Kravetz para que comenzara a prestar servicios como empleada en relación de dependencia en la categoría mucama (019169) del CCT 0389/04 que rige la actividad del sector.".-

Relata los pormenores de la crisis en la que se encontró sumido el sector hotelero a causa de las restricciones sanitarias y las medidas que tomó el gobierno para morigerar sus consecuencias. En tal sentido, refiere que se autorizó

la rebaja del 25 % de los salarios de los empleados y que ante esta situación "…fue la propia Sra. Kravetz quien se comunicó con la patronal, manifestándoles que no le convenía seguir trabajando en esas condiciones, que la remuneración percibida era insuficiente para hacer frente a sus necesidades, y en el entendimiento que ella estaba sobre calificada para trabajar como mucama, prefería ser desvinculada antes de la finalización de su periodo de prueba, ello con el objeto de poder anotarse para la percepción del cobro del IFE (Ingreso Familiar de Emergencia) que ascendía a la suma de $10.000 mensuales y buscar otro trabajo para realizar mientras tanto.".-

Asevera que bajo estas condiciones se procedió a desvincular a la actora mediante Carta Documento Andreani, (identificada con el número +3204825-1).-

Resalta que la trabajadora no había concurrido al hotel luego del día 10 de junio, motivo por el cual se tomó la decisión de no abonarle en forma directa su liquidación final, sino ante el Ministerio de Trabajo local, ello a los fines de evitar ulteriores reclamos.-

Indica que con posterioridad a ello, se recibió una nueva intimación para la entrega de los Certificados previstos en el artículo 80 de la L.C.T., y "…ante su reticencia en concurrir a retirarlos por el Estudio Jurídico de

quien suscribe, se procedió a su consignación en el expediente administrativo, ello con fecha 16 de octubre de 2.020.".-

Asegura que: " para ese momento, el acuerdo celebrado entre las partes ya se encontraba debidamente homologado, mediante Resolución N° 523/MTEySS/2020 dictada con fecha 07/10/20 en los términos del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin que la misma haya sido objetada y/o recurrida por la contraria, ello hasta el momento de recibir la presente demanda.".-

Argumenta respecto de la validez del acuerdo homologado el 07 de octubre de 2020 ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz (Resolución Nro. 523/MTEySS/2020), que el mismo posee efecto de cosa juzgada material, al no haberse cuestionado su validez en sede administrativa, ni tampoco impugnado formalmente su contenido.-

Refiere que la ruptura del vínculo se produjo encontrándose la trabajadora dentro del período de prueba, previsto por el artículo 92 bis de la L.C.T., extremo no cuestionado por ésta quien se limitó en aquel momento a pedir que se le aclare su situación laboral mediante misiva enviada el 18/06/20.-

Arguye que: "…a la semana de recibida esa intimación, la actora voluntariamente concurrió al Ministerio de Trabajo, habiendo recibido previamente el texto del acuerdo a firmar, enviado por el suscripto vía Whatsapp, y en un todo de conformidad con su contenido, optó por firmarlo y recibió una

transferencia a su cuenta sueldo por la suma de $32.000 por todos los conceptos resultantes de la relación laboral entre las partes, con más el ATP correspondiente que la ANSES depositó en su cuenta durante el mes de junio/20." y que: "…tampoco la actora cuestionó oportunamente el contenido del acuerdo luego de firmarlo, ya que se llevó una copia con ella, firmada por ambas partes y por la autoridad laboral interviniente, por no cabe[r] otra posibilidad que presumir que con su silencio aceptó su contenido." En base a ello impugna la liquidación practicada y las multas pretendidas, acompaña y ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda.-

III.- La sentencia: Al PE516707-2022 (C.V.: b3he5p) obra la sentencia de primera instancia mediante la cual se rechaza la demanda, se imponen las costas por su orden y se ordena oficiar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia "…a fin de poner en su conocimiento las particularidades de este caso, de modo tal que sirva de ejemplo y, en situaciones análogas, permita mejorar la protección del trabajador involucrado y se eviten situaciones desventajosas que pudieran implicar alguna vulneración de derechos en contra de un/a trabajador/a.".-

Agrega el magistrado que: "…considerando que la trabajadora estuvo expuesta a una situación de desventaja estructural, en la que se vio impedida de ejercer sus derechos en un marco de información, equidad y seguridad, entiendo que las costas procesales serán soportadas por el orden causado…".-

El fundamento central del magistrado es que el acuerdo al que arribaran las partes había sido homologado en sede administrativa, que la única manera de cuestionarlo era a través de una acción autónoma de redargución de falsedad, que la actora no había interpuesto demanda contra el Ministerio de Trabajo y no había solicitado la citación del organismo y que por lo tanto estos elementos no podían se omitidos al analizar la validez del mismo.-

IV.- Agravios de la actora:

La señora Kravetz se queja de que el juez adhiera a la validez del acuerdo transaccional en sede administrativa laboral que -según dice- tiene severos vicios, los que enumera: 1) No se asesoró a la actora sobre sus derechos y sobre las renuncias que efectuaba; 2) El acta de audiencia fue llevada a cabo por el Jefe de Departamento CONFLICTOS COLECTIVOS Sr. Hernán David Paz, no estando presente ningún empleado del área que debe asesorar e intervenir ("Conflictos Individuales"), en franca violación a la Ley de Procedimiento Administrativo Laboral, lo que hace el acuerdo inconstitucional y nulo; 3) El acuerdo viola los derechos establecidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional de la trabajadora ya que al no ser asesorada por ningún empleado del área Conflictos Individuales, no se percataron que ya había concluido el período de prueba y debía calcularse el despido según el art. 245 L.C.T. y 4) El funcionario actuante Sr. Hernán Paz no estaba a cargo del Área Conflictos Individuales, y su gestión no fue ratificada ni confirmada por instrumento alguno, no existiendo

Decreto que convalide el acto administrativo, por lo cual el acuerdo es nulo de nulidad absoluta.-

Además, critica que el juez, al dictar sentencia, no hace mención del reclamo de la actora por la multa del art. 80 de la L.C.T., fallando infra petita (en menos de lo reclamado).-

Cuestiona que el juez confunda -severamente y en perjuicio de la trabajadora- la extensión de tiempo trabajado, considerando que se encontraba en período de prueba al momento del despido, ya que considera fecha cierta del distracto la del envío de la C.D. de despido, siendo que su contenido sólo entró en conocimiento fehaciente de la actora al momento de su recepción, es decir el día 22/06/2020 a las 13.40 hs., esto es, luego de adquirida la estabilidad laboral, por lo cual no puede hablarse de despido en período de prueba.-

Discute el despido que considera desde la fecha de recepción de la misiva comunicante del distracto laboral y señala que la decisión a tomar debe ser hecha en función de lo dispuesto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y de lo establecido por la Corte en autos "Aquino" y "Vizotti", de conformidad con el principio protectorio que debe reinar soberanamente en el derecho laboral. Cita doctrina y jurisprudencia que entiende plenamente aplicable al caso, ya que la notificación fidedigna sólo entró en su conocimiento el día

22/06/2020, ya que existiendo otros métodos para comunicarlo de forma fehaciente, la patronal no utilizó ninguno de ellos.-

Agrega que de la prueba testimonial y pericial vertida en autos, surge sin lugar a dudas que la actora ingresó a trabajar en el mes de noviembre de 2019, siendo de aplicación el art. 92 inc. 3 de la L.C.T., que dispone: "El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período". Por lo cual y sumado al hecho que el despido fue notificado transcurridos los tres meses desde el alta laboral registrada, considera que el juez debió declarar la nulidad del acuerdo laboral objetado, ya que a la actora le correspondía la indemnización fijada en el art. 245 de la L.C.T., no la que fue pautada en el acuerdo cuestionado.-

También se queja que el señor Juez no haya hecho referencia al reclamo de la multa establecida en los arts. 80 y 132 bis de la L.C.T., ítems que no estaban incluidos en el acuerdo objetado, y cuyo reclamo se efectuó en la demanda, ya que habiéndose pactado la entrega voluntaria de los certificados de servicios a los 30 días de la firma del convenio, el plazo para entregar los documentos venció el 27/07/2020.-

Manifiesta que, ante el incumplimiento de la patronal, la actora procedió a intimar por TCL Nº 022460318 el 05/10/2020 a la ex patronal CLAREA S.R.L. que no cumplió con la entrega de los certificados en tiempo y forma, encontrándose debidamente notificada desde el 06/10/2020.-

Dice que las constancias requeridas fueron tramitadas e informadas mediante CD el día 18/10/2020 es decir tres meses después del acuerdo celebrado en el Ministerio de Trabajo y depositadas en este en fecha posterior, es decir de forma absolutamente extemporánea, debiendo subsanar este yerro y ordenar el pago de la multa establecida en el art 80 de la L.C.T., con más intereses desde el momento en que son debidas, es decir desde la recepción de la misiva intimatoria, ya que no fue cumplido en tiempo y forma.-

Se explaya sobre la nulidad del acuerdo laboral homologado en el Ministerio de Trabajo de la Provincia y sostiene idénticos señalamientos que los anteriores.-

V.- Tratamiento de los agravios:

Lo primero que quiero señalar es que el señor Juez de primera instancia, con el respeto que merece, tuvo la intuición adecuada respecto al nudo del conflicto pero no la concretó en la decisión.-

¿A qué me refiero con esto?

A ciertas micro decisiones existentes en la sentencia que deberían haber definido el caso en sentido contrario a como lo hizo.-

Voy a explicar. En primer lugar, si analizamos el punto 3) del fallo vemos que el juez decidió oficiar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia a fin de poner en su conocimiento las particularidades de este caso, de modo que sirva de ejemplo y, en situaciones análogas, permita mejorar la protección al trabajador involucrado y se eviten situaciones desventajosas que pudieran implicar alguna vulneración de derechos en contra de un/a trabajador/a.-

Si bien el señor Juez utiliza el verbo vulnerar en modo potencial está claro que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no actuó de acuerdo al modelo tuitivo que el magistrado señala en su oficio.-

¿Por qué sostengo esta idea?

Voy a enumerar los argumentos con fundamento en el texto de la propia sentencia de primera instancia: Dice el señor Juez:

1) No está claro que la autoridad administrativa haya agotado las gestiones tendientes a escuchar y asesorar a la trabajadora; 2) El día 14 de octubre de 2020 (siete días después de la homologación, pero antes que sea notificada la trabajadora) la Srta. Kravetz solicita "NO SE HOMOLOGUE" el acuerdo; 3) Frente a esta circunstancia, hubiera sido conveniente que la autoridad administrativa se ponga en contacto con la trabajadora y se le haga saber el estado

del expediente y los recursos a su disposición y 4) La administración no generó ningún espacio de escucha tratándose de un trámite laboral de especial tutela.-

Todas estas razones expuestas por el juez en su sentencia constituyen -claramente- un recuento de la vulneración de los derechos de esta trabajadora, que necesariamente debía derivar en la nulidad del laudo.-

No se trata solamente de errores de forma o respecto de las personas que intervinieron en la secuencia temporal del laudo sino de una ausencia significativa y decisiva de información por parte de la autoridad pública laboral a una trabajadora que se encontraba en situación cierta de vulnerabilidad y que ni siquiera fue escuchada.-

Entonces, le pedimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por oficio una garantía de no repetición (permítanme la analogía con el modelo de decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos) sin comprender que, en nuestro caso, el daño ya se había consumado.-

Es sintomático de esta situación el intento desesperado e intempestivo de la trabajadora de evitar que el acuerdo se homologue con un particular uso de mayúsculas en el texto, invocando la violación de sus derechos laborales y manifestando su intención de declinar la vía administrativa en pos de la vía judicial.-

Esta manifestación de la trabajadora de su voluntad expresa de dejar sin efecto el acuerdo transaccional celebrado en sede administrativa,

debidamente notificada al ente y en forma previa a la notificación resolución homologatoria, determina que no existió el debido consentimiento que perfeccionaba el acto jurídico, por lo que corresponde confirmar la inexistencia del mismo ante la presencia de un acto viciado (cfr. arts. 13 y 14 de la L.C.T., arts. 276 y 278 del C.C. y C.N.).-

Además de este oficio al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el juez decide imponer las costas por su orden señalando que la trabajadora estuvo expuesta a una "situación de desventaja estructural" (¿cómo trabajadora?, ¿cómo mujer?, ¿en forma interseccional entre ambas desventajas en clave de género?), "en la que se vio impedida de ejercer sus derechos en un marco de información, equidad y seguridad".-

Esta desventaja o desigualdad estructural de la trabajadora que señala el juez, más lo inequitativo que resulta el laudo en términos económicos, justifica su declaración de nulidad.-

Recuerdo que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 12 de la Ley N° 20.744, "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.".-

Y el artículo 15 de la misma normativa establece que: "Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediare resolución fundada de cualquiera de ésta[s] que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.".-

Pues bien, resulta que este análisis no se encuentra siquiera realizado en el instrumento de homologación (Resolución N° 523/MTEySS/2020) ya que no se evaluaron en momento alguno las condiciones de tiempo y lugar en las que laboraba la actora y por lo tanto, no se podía determinar si dicho "acuerdo" resultaba una composición justa de los intereses de las partes.-

Así se observa que el expediente se inició con la presentación del acuerdo ya redactado con la firma del abogado de la accionada y de la actora (sin patrocinio letrado), no hubo una entrevista individual con la señora Kravetz para indagar acerca de su situación ni se la asesoró sobre sus posibilidades. Esta trabajadora se presentó inerme ante una estructura creada -en teoría- para proteger sus derechos, con la necesidad de contar con dinero para su subsistencia en un contexto global (pandemia) que hacía harto dificultoso conseguir empleo, sin asesoramiento jurídico de ninguna especie.-

Se señala esto porque en el escrito que figura a fs. 2 del expediente administrativo se consigna que las partes habían "...arribado a un acuerdo conciliatorio respecto de la relación laboral, el cual incluye todo lo

referente a antigüedad, preaviso, vacaciones, S.A.C., seguros y asignaciones familiares." (ver cláusula segunda).-

¿No llamó la atención de la autoridad administrativa que con un salario denunciado de $ 15.000 ("con más los adicionales de ley") todos esos rubros sólo sumaran $32.000?

Es cierto que la doctrina entiende -tal como lo señala el magistrado de primera instancia- que en estos casos para declarar la nulidad del acto homologatorio se debería haber redargüido de falsedad el mismo con citación de la propia autoridad administrativa actuante. Mas ello puede predicarse en casos en los que el acto fue el resultado del cumplimiento de todos los requisitos que hacen al fin tuitivo para el cual fue establecido el sistema. En el caso no se puede rendir tributo a las formas para dejar incumplido el derecho de fondo. Ante la evidencia no se puede permitir que la necesidad, la inexperiencia y el desconocimiento de una trabajadora (la parte más débil de la relación) le jueguen en contra para dejar impune este uso de las estructuras para violar la ley.-

Un enfoque constitucional del caso sometido a estudio impone una solución distinta de la otorgada en primera instancia. La tarea del juez termina sólo cuando el resultado del proceso interpretativo aparece en sintonía con los principios del derecho constitucional, entendiendo que el sistema jurídico cierra con la norma constitucional; y que en este camino ascendente, debe advertir que la Carta Magna contiene determinadas directivas políticas y sociales intensas.

Además, la Constitución "...es fuente de Derecho Privado, no sólo de modo mediato, sino en tanto contiene disposiciones que están dirigidas a los ciudadanos y tienen operatividad directa." e igualmente "Tiene en su seno las normas fundantes de la comunidad, relativas a su modo de organizarse. En este sentido, el resto del sistema jurídico es 'Derecho Constitucional aplicado´, puesto que en él se detecta el proyecto de vida en común que la Constitución intenta imponer y representa a los valores sociales de vigencia efectiva."[1].-

Tal como lo dejó sentado la Corte Federal en los leading cases "Vizzoti" (Fallos: 327:3677), "Aquino" (Fallos: 327:3753) y "Pérez c. Disco" (Fallos: 332:2043) el trabajador se ha erigido como "sujeto de preferente tutela constitucional" y goza de la protección especial del Estado, según expresamente lo indican los artículos 6 y 7 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - "Protocolo de San Salvador".-

Así, el art. 14 bis de nuestra Ley Fundamental garantiza al trabajador una protección contra el despido arbitrario, es decir, contra aquel despido que: "... no responde a las características objetivas de la contratación que marcan el momento de finalización de la relación por agotamiento de su objeto o

[1] Lorenzetti, Ricardo Luis, *La Sentencia Teoría de la Decisión Judicial*, Ed. Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2022, págs. 115 y 116.-

aquel que no obedece a injuria o imposibilidad material del cumplimiento que actúen como causa de justificación del despido (justa causa)"[2].-

También el mentado Protocolo de San Salvador en su art. 7 establece que los estados firmantes se ven obligados a garantizar particularmente "...la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;...".-

En la misma línea, el Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC) considera de manera explícita la interdependencia e indivisibilidad que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto todos éstos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana (párrafos 2 y 3; asimismo: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Preámbulo, párrafos 2 y 3). Por dicha razón, el mencionado conjunto de derechos exige una tutela y promoción permanentes con el objeto de lograr su plena vigencia. En línea con tales afirmaciones, el artículo 7 del instrumento internacional nombrado en primer término, al reconocer el 'derecho al

[2] Arias Gibert, Enrique, "La protección contra el Despido Arbitrario en el Modelo Constitucional Argentino", en Revista de Derecho Laboral 2014-1: el Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional, Ackerman, Mario Eduardo [Director], Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2014, pág. 390.-

trabajo', dispone que éste comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida.-

En definitiva, el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental que vincula tanto a los Estados como a los particulares.-

Respecto a los primeros, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante CDESC), intérprete autorizado del PIDESC en el plano internacional (cfr. CSJN, "Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/Gulf Oil Argentina S.A. y otro", del consid. 4°) indica que el derecho al trabajo impone tres tipos de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. Y agrega que la última de éstas "Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización" (cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 18, El derecho al trabajo, párrafo 22. Itálicas añadidas). En ese marco, especifica que "La incorporación en el ordenamiento jurídico interno de los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo [...] puede mejorar de modo importante el alcance y la eficacia de las medidas de corrección y se alienta en todos los casos. Los tribunales estarían entonces en condiciones de juzgar las violaciones del contenido básico del derecho al trabajo invocando directamente las obligaciones derivadas del Pacto" (cfr. Observación General N° 18 cit., párrafo 49).-

En la citada observación, el CDESC explica que: "El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana". Por ello, este derecho garantizado en el PIDESC "... afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta" (cfr. Observación General N° 18 cit., párrafos 1 y 4. Itálicas agregadas).-

También merece ser destacada la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en cuanto la misma sirve de guía para la interpretación de los preceptos convencionales comentados. Dicho Tribunal ha dicho que: "En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)" (cfr. Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los inmigrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-09-2003, párrafo 140).-

Y ello, fundamentalmente, por la aplicación de la teoría alemana del Drittwirkung Der Grundrechte o efecto horizontal de los derechos humanos, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.-

"De esta manera, la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales" (cfr. op. cit., párrafo 146).-

Las consideraciones precedentes dan el marco teórico en el cual se debe evaluar la petición de nulidad de la resolución homologatoria planteada por la actora.-

También es dable recordar que un convenio entre partes no podría modificar los derechos reconocidos por la ley -L.C.T. art. 12-, salvo que en éste participe la autoridad administrativa o judicial competente mediante resolución fundada -L.C.T. art. 15-.-

La regla de la irrenunciabilidad de derechos aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio e impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de derechos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio o del contrato individual[3].-

La excepción a este fuerte principio protectorio es el cumplimiento de todos los recaudos previstos en la ley, que se circunscriben a la intervención de la autoridad judicial o administrativa la cual dictará una resolución fundada para evidenciar que mediante el acuerdo potencial o implícitamente liberatorio se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las

[3] Fernández Madrid, Juan Carlos; "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y Anotada", Ed. La Ley, Bs.As., 2012, T° I, pág. 286.

partes, atribuyéndole a esta autoridad una función de garantía en torno a los derechos irrenunciables de los trabajadores.-

Esta función de garantía no se cumple sin información y sin la debida diligencia de la autoridad administrativa laboral respecto de los derechos de la trabajadora. Y aquí, justamente, faltó información y debida diligencia (conjunto de medidas y precauciones que deben tomar las personas y empresas para evitar o reducir el riesgo de incurrir en conductas ilegales o perjudiciales para terceros).-

Además, es posible interpretar del contenido del referido acuerdo transaccional, que la finalidad del mismo fue condicionar el pago realmente debido a la trabajadora.-

En este contexto fáctico, entiendo que los elementos subjetivos invocados por la actora y los objetivos que surgen de los avatares de la tramitación del expediente administrativo que derivó en el laudo, imponen su nulidad.-

Cabe concluir que la competencia atribuida por el art. 15 de la L.C.T. a la autoridad administrativa del trabajo para homologar acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso adjetivo.-

VI.- Nulo el laudo administrativo debo componer positivamente el litigio, analizando, en primer lugar, cómo se produjo el distracto laboral y si corresponden o no las indemnizaciones laborales que pretende la actora.-

Desde un punto de vista formal si tenemos en cuenta que la relación laboral entre las partes fue registrada el 20 de marzo de 2020 y que la trabajadora fue despedida el día 22 de junio de 2020, invocando el empleador la culminación del período de prueba, el despido debe ser considerado antijurídico y sin causa, toda vez que el período de prueba señalado había culminado el día 20 de junio de 2020, convirtiéndose el contrato a posteriori en uno de carácter indeterminado.-

En este sentido, conforme surge de la prueba informativa a la empresa Andreani la trabajadora se notificó del distracto el 22 de junio de 2020, fecha en la que recibió efectivamente la Carta Documento (v. PE437650-2022, código de validación: 01czzo), es decir, con posterioridad al vencimiento del plazo del contrato de prueba.-

Y es que aquí adherimos al carácter recepticio que revisten las comunicaciones por temas atinentes al contrato de trabajo. Esto implica la responsabilidad de quien las remite en la elección del medio empleado y de su ulterior prueba.-

La "teoría de la responsabilidad del riesgo por el medio empleado", consistente en que quien elige un medio de comunicación asume el

riesgo de que la noticia llegue a destino, no implica una norma rigida. Este principio general cede frente a distintos presupuestos, situaciones fácticas y conductas de las partes. Más allá de que quien elige un medio para efectuar la comunicación carga con los riesgos, es así siempre que no sea imputable al destinatario la causa que impide la efectividad del medio empleado"[4] .-

El principio cardinal que gobierna las notificaciones es la llamada "teoría de la recepción", según el cual se considera perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe.-

No hay circunstancia alguna que implique la responsabilidad de la trabajadora en la recepción de la C.D. que afecta la efectividad del medio empleado, por lo tanto, desde este punto de vista, el despido resulta antijurídico por haberse realizado con posterioridad al vencimiento del contrato de prueba.-

Ahora bien, desde otro punto de vista menos formal y más real, el despido también resulta antijurídico por las propias circunstancias fácticas de la relación laboral entre las partes.-

[4] Cfr. GUERRERO, Agustín A., "Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo", DT 2007 (marzo), 269; CNAT, Sala VII, 12/10/07, "Khatchikian Christian Ernesto c/Prudential Seguros S.A."; Sala IV, 12/02/08, "Neri Héctor Enrique c/Díaz Adolfo Rubén s/despido" citado en "Las misivas enviadas por el trabajador al empleador y la recepción", Serrano, Alou Sebastián, MJ-DOC-5355-AR.

El principio de primacía de la realidad se impone en nuestro caso. Para Julián de Diego, se denomina así al principio que afirma que siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan conferido a la misma[5]. Vázquez Viallard, basado en un sentido fundamentalmente práctico, entiende que este principio inaugura su activa virtualidad cuando en la discordancia entre lo que ocurrió en la realidad y lo que surja tal vez de documentos o acuerdos, se prefiere la primera[6].-

La realidad que surge de la prueba colectada es que la señora Jessica comenzó a trabajar para Clarea S.R.L., en el hotel Sehuen de esta ciudad, como empleada de servicios generales (mucama, atención al público y recepcionista) con anterioridad a la fecha de la registración de la relación laboral.-

Esto surge -claramente- de las declaraciones de los testigos María Laura Caamaño y Julián Amores. Caamaño, quien también trabajó para idéntica empleadora, señala que ella comenzó a trabajar en el hotel Sehuen en enero de 2019 hasta fines de febrero de 2020 en tareas de mucama, panadería y lavandería al principio "en negro" hasta que fue "blanqueada". Refiere que Jessica ingresó a trabajar en noviembre de 2019 con horario rotativo como todas, también "en negro" como mucama, recepcionista, preparando desayunos, etc.-

---

[5] cfr. JULIÁN DE DIEGO, Manual del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Editorial La Ley, Buenos Aires, pág. 88 citado en "Radiografía del principio de primacía de la realidad", Adrián, Oscar Morea, ID SAIJ: DACF140002

[6] cfr. VAZQUEZ VIALLARD, Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. Astrea, Bs. As., 1982, Tomo II, pág. 271.

Amores, por su parte, ingresó como pasajero del hotel Sehuen el 5 o 6 de enero de 2020 y permaneció hasta el último sábado antes que se disponga el aislamiento preventivo obligatorio (20 de marzo de 2020). Trabajaba como ingeniero en una empresa de gas de Bahía Blanca, como jefe de obra en esta ciudad. Reingresó al hotel con posterioridad al aislamiento preventivo obligatorio (ASPO) el 10 de junio de 2020 hasta mediados de diciembre del mismo año. Indica que recuerda a la actora de su estadía en el hotel, que realizaba turnos rotativos y que ella le sirvió la comida en varias oportunidades. También dice haberla visto detrás del mostrador, como recepcionista y en tareas de limpieza. Hace alusión a otras empleadas del hotel y señala que cuando lo dejó en marzo a la Sra. Kravetz todavía trabajaba ahí, no así cuando volvió en junio.-

Estos testigos no fueron objetados por la demandada en ningún sentido.-

Otra confirmación de la fecha de inicio de la relación laboral anterior a la formalización del ficticio contrato de prueba[7] es el video acompañado con la demanda (sin negar por la demandada) del programa televisivo Race Across The World del canal inglés BBC, 2º temporada, episodio 8, filmado en nuestra ciudad, en el hotel Sehuen, donde es posible observar a Jessica en la recepción del hotel atendiendo a los concursantes del programa sin uso de barbijos, ni previsiones de distanciamiento, lo que sugiere que fue filmada con anterioridad al

[7] Del libro de sueldos, surge curiosamente que todas las empleadas del hotel que figuran en él, estaban sujetas a un contrato a prueba (cfr. PE251845-2021, CV: ta1qb).

inicio del ASPO, aproximadamente en el mes de noviembre de 2019 (cfr. pericia informática obrante en PE326183-2021, código de validación: 55o3oq no objetada por la demandada).-

Por lo tanto, si la fecha de ingreso es anterior a la formalización del contrato de prueba, el despido resulta igualmente antijurídico ya que en la misiva se invoca el vencimiento de un contrato de prueba posterior que resulta contrario a la primacía de la realidad (ficticio y fraudulento) correspondiendo las indemnizaciones de ley.-

Para la base de cálculo voy a establecer ciertas pautas. En relación a la extensión de la jornada laboral, la actora afirmó que la misma tenía una duración de 6/8 horas, no obstante, al practicar liquidación lo hizo tomando como base el salario más aproximado a la media jornada ($17.585,47). Al contestar, Clarea nada dijo sobre este punto.-

Ahora bien, en el registro pericial contable obrante al PE291336-2021 (C.V.: la874a) -que ninguna de las partes ha objetado- quedó establecido que el mejor salario que se debió abonar a la actora es el correspondiente al mes de mayo de 2020 por media jornada, esto es el de $22.849,84, que se condice con el salario bruto que figura para el mes de mayo en el libro de sueldos (ver PE251845-2021, C.V.: ta1qb) el cual será considerado como base de cálculo para fijar la cuantía por la que habrá de prosperar la presente demanda (por aplicación

analógica del art. 40 de la ley N° 1444 en armonía con los arts. 12 y 9 de la L.C.T.).-

Así fijada la plataforma fáctica, corresponde considerar que el despido fue sin justa causa, que la actora ingresó a laborar el 10/11/2019 y que el despido se concretó (carácter recepticio) el 22/06/2020, correspondiendo los siguientes rubros:

a) Indemnización por antigüedad (cfr. art. 245 de la L.C.T.): $22.849,84;

b) Indemnización sustitutiva de preaviso (cfr. art. 232 de la L.C.T.): $22.849,84;

c) S.A.C. sobre Preaviso: $1.904,15;

d) Días trabajados del mes de junio de 2020 (22): $ 16.756,54;

e) Integración del mes de despido (cfr. art. 233 de la L.C.T.): $6.093,29;

f) S.A.C. sobre Integración mes de despido: $507,57;

g) S.A.C. proporcional primer sem año 2020: $ 10.917,13;

h) Vacaciones no gozadas: $ 6.100;

i) S.A.C. sobre vacaciones: $ 507,57;

j) Doble indemnización (D.N.U. 34/19 y prorrogada por DNU 528/20; arts. 245+232 +233 L.C.T.[8]): $ 51. 792,97;

k) Habiéndose demostrado que la relación laboral estaba registrada de modo deficiente como contrato de prueba y que no correspondía a la realidad de la relación (fecha de ingreso posterior a la verdadera) debe admitirse la multa establecida en el art. 1[9] de la ley N° 23.523: por la suma de $ 22.849,84;

l) En relación a la multa del Art. 80 de la L.C.T[10]: cabe considerar que en el "acuerdo" firmado por las partes, se dejó constancia[11] que la empleadora iba a hacer entrega de dicha documental antes del 31 de julio de 2020.-

Ante el incumplimiento, la actora intimó correctamente (en tiempo y forma) a su empleadora mediante TCL 094108946 a la entrega de los certificados del art. 80 LCT el 5 de octubre de 2020 (ver página del adjunto IND00000197.pdf obrante al PE15982-2020 (C.V.: 4m4xa4) y contestación del oficio del Correo Argentino S.A. que da cuenta de la autenticidad de la misiva y de su entrega, PE423372-2022, C.V.: vmdiq3).-

Dicha documental fue confeccionada el 7 de octubre y consignada en el expediente administrativo el 16 de ese mes. Ahora bien, además de la extemporaneidad de su presentación que puede considerarse justificada por la

[8] Cabe indicar que aqui me apartaré de la pericia contable ya que la misma considera sólo el art. 245 de la L.C.T. en esta duplicación, cuando el artículo 3° del D.N.U. N° 34/19 establece : "la duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo."
[9] "ARTICULO 1° - Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente."
[10] cfr. esta Cámara, sentencia Tomo CVI, Registro 3526.

[11] Cláusula quinta

cuestión logística (el contexto de "pandemia" y que la encargada de firmarlos se encontraba en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) se advierte que la misma es incompleta.-

En efecto, siguiendo el criterio sostenido por esta Cámara en la sentencia inscripta al T° CVI – R° 3526 del 31/10/22, que mantuvo el explicitado en autos "Moreno, Daniela Samanta c/Casino Club SA s/Laboral", Expte N° 24.399/12, sentencia anotada al T° XCIII, R°3275, del 13/02/2019 se debe considerar que el empleador para cumplir acabadamente la obligación del artículo 80 de la L.C.T. debe entregar al trabajador: 1) Certificación de Servicios y Remuneraciones obtenido a través de la página web de A.N.S.E.S. o de A.F.I.P. esto es, Formulario PS.6.2. del cual surgen: datos del empleador y del trabajador, remuneraciones percibidas, ocupación y carácter de los servicios y tiempo efectivo de los mismos; 2) Una constancia documentada de haber ingresado los fondos de seguridad social: Esta obligación estaría cumplida con la entrega del Formulario nro. 984 A.F.I.P. denominado "Certificado de Trabajo Art. 80", en el cual aparecen detallados, entre otros, los siguientes datos: remuneraciones totales brutas del trabajador, los aportes y contribuciones de seguridad social, los aportes y contribuciones de obra social y los aportes y contribuciones de cuota sindical (que no constan en la base de datos de AFIP sino que son datos que deben ser ingresados anualmente durante la confección del certificado) y 3) Certificado de trabajo propiamente dicho, es decir, aquel que utilizará el trabajador como

referencia o antecedente para la obtención de un nuevo empleo: bastará con consignar en el mismo la fecha de ingreso, la de egreso (tiempo de servicio), la categoría, cargos, tareas (naturaleza de los servicios) y la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación (cfr. ley N° 24.576).-

La documental consignada en el punto 3) del párrafo anterior no fue presentada en aquel momento, ni tampoco con la contestación de demanda, por lo tanto resulta incompleta y justifica la multa. Con lo cual, este rubro habrá de prosperar por la suma de: $68.549,52;

m) En relación a la multa del art. 132 bis de la L.C.T., la misma habrá de ser rechazada toda vez que no surge que el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones, sino que estas están pagas conforme surge de PE402130-2022, C.V.: tfpm5y.-

VII.- Siguiendo el criterio sentado en la sentencia inscripta al T° VIII - R° 182 (Secretaría Dos) del 26/08/2016 en la causa "Acuña Carlos Rodolfo c/Bacs S.A. s/laboral", Expte. N° 16.302/14 (16.200/16) los intereses por la multa del artículo 80 de la L.C.T. deben computarse desde el vencimiento de los dos días otorgados por la ley, luego de la intimación cursada (pasados los 30 días del distracto).-

En relación al salario del mes de despido y las diferencias en la liquidación final se deben desde el mismo día de configuración del despido. Igual criterio debe seguirse respecto de la multa del art. 1 de la ley N° 25.323 y la duplicación de la indemnización por D.N.U.-

Estas consideraciones se realizan en tanto se debe valorar que con fecha 26/06/2020 la empleadora abonó a la trabajadora la suma de $32.000, la que deberá ser descontada de la liquidación realizada ut supra, debiendo imputarse (a los fines de calcular los intereses debidos) a los rubros salariales en la etapa del art. 99 de la ley N° 1444.-

VIII.- En relación a la tasa de interés a aplicar, la actora solicitó en su libelo inicial la activa, criterio que venía sosteniendo esta Cámara. No obstante, debemos acatar la doctrina legal sentada por nuestro Tribunal Superior de Justicia en la sentencia inscripta al Tº XX - Rº 678 - Fº 3940/3946 del 23/03/21 en la causa "Moreno Florentino Roman c/San Antonio Internacional S.R.L. s/demanda laboral", Expte. N° M-13.122/11 (M-2222/18-TSJ), jussantacruz.gob.ar que impone la tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina.-

IX.- Por lo tanto, corresponde admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la actora, revocando los puntos 1) y 2) del fallo. Asimismo, corresponde componer positivamente la presente decretando la nulidad

del laudo administrativo laboral N° 523/MTEySS/2020 (Expte N° 524.428/20) admitiendo parcialmente la demanda interpuesta por la Sra. Jessica Etain Kravetz, condenando a la empresa Clarea S.R.L. a pagar a la actora la suma de $ 231.678,26 suma a la que se le descontará la percibida en instancia administrativa ($32.000) según liquidación que se practicará en la etapa del art. 99 de la ley 1444. Las sumas reconocidas devengarán intereses conforme la Tasa Pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina, desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago.-

X.- Por aplicación de los arts. 278 y 68 del C.P.C. y C. (remisión hecha por el art. 121 de la ley 1444) y atento el modo en que se resuelve, corresponde revocar la imposición de costas realizadas en la sentencia de grado e imponer las de ambas instancias a la demandada vencida.-

Asimismo, debemos diferir la regulación de honorarios correspondientes a esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la anterior (cfr. art. 24 de la ley N° 3330).-

- - - - - - - - - - - - No habiendo más cuestiones que tratar, por los fundamentos que anteceden, voto pues, a la primera cuestión por la NEGATIVA.- - - - - - - - -

- - - - - - - - - - El Dr. Lerena por los mismos fundamentos adhiere al voto precedente respondiendo en igual sentido a esta primera cuestión.- - - - - - - - -

- - - - - - - - - - - - A la segunda cuestión el Dr. Arenillas dijo:

Atento el sentido de mi voto a la anterior cuestión propongo el siguiente pronunciamiento: 1º) Admitir el recurso de apelación interpuesto por la actora; 2º) Revocar los puntos 1) y 2) del fallo; 3º) Decretar la nulidad del laudo administrativo laboral Nº 523/20 (Expte. Nº 524.428/20); 4º) Admitir parcialmente la demanda interpuesta por la Sra. Jessica Etain Kravetz, condenando a la empresa Clarea S.R.L. a pagar a la actora la suma de $231.678,26 suma a la que se le descontará la percibida en instancia administrativa ($32.000) según liquidación que se practicará en la etapa del art. 99 de la ley 1444; 5º) Fijar los intereses a la tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago; 6º) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada perdidosa (cfr. art. 278 y 68 del C.P.C. y C. por remisión del art. 121 de la ley N° 1444 y sus modificatorias); 7º) Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la instancia de grado; 8º) Regístrese, notifíquese y devuélvase. Así, lo VOTO.- - - -

Por los fundamentos del Acuerdo que antecede y el voto concordante de los señores Jueces, la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial,

FALLA:

1°) Admitiendo el recurso de apelación interpuesto por la actora.-

2°) Revocando los puntos 1), 2) y 3) del fallo.-

3°) Decretando la nulidad del laudo administrativo laboral N° 523/20 (Expte. N° 524.428/20).-

4°) Admitiendo parcialmente la demanda interpuesta por la Sra. Jessica Etain Kravetz, condenando a la empresa Clarea S.R.L. a pagar a la actora la suma de $231.678,26 suma a la que se de descontará la percibida en instancia administrativa ($32.000) según liquidación que se practicará en la etapa del art. 99 de la ley N° 1444.-

5°) Fijando los intereses a la tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina desde que cada suma fue debida hasta su efectivo pago.-

6°) Imponiendo las costas de ambas instancias a la demandada perdidosa.-

7°) Difiriendo la regulación de honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la instancia de grado.-

Expte. N° 20.991/20 (19.434/22)

8°) Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

Atento existir conformidad de opiniones se suscribe la presente conforme lo establece el art. 44 de la Ley N° Uno (texto según Ley N° 2345).-

CARLOS E. ARENILLAS
PRESIDENTE

DIEGO LERENA
JUEZ

Ma. CARLOTA GUTIERREZ MEYER
SECRETARIA