

JUICIO: “**C/
Y OTRO S/
DESPIDO INJUSTIFICADO Y
COBRO DE GUARANIES.” N° 123
AÑO: 2020.-i**

S.D. N°: 221

ASUNCION, 8 de Octubre de 2024

VISTO: el presente juicio del que;

R E S U L T A:

Que, en fecha 09 de noviembre del año 2020, se presenta ante este Juzgado la señora     por derecho propio y bajo patrocinio de abogado, a promover demanda por despido injustificado y cobro de guaraníes contra la firma  y el señor    fundado en las consideraciones de hecho y derecho que expone en su escrito de demanda.-

Que, por providencia de fecha 11 de noviembre del año 2022, el Juzgado, tuvo por presentada a la recurrente y por constituido su domicilio en el lugar señalado, tuvo por iniciada la demanda contra la firma   de la misma, de los documentos acompañados, corrió traslado a los accionados para que lo contesten dentro del plazo de ley, bajo apercibimiento de los dispuesto en los Arts. 114 y 115 del C.P.T.-

Que, en fecha 16 de diciembre del año 2020, la señora     por derecho propio y bajo patrocinio de abogado, amplió la demanda.-

Que, por providencia de fecha 22 de diciembre del año 2020, el Juzgado, tuvo por ampliada la demanda, de la misma y de los documentos acompañados, corrió traslado a las firmas codemandadas para que lo contesten dentro del plazo de ley.-

Que, en fecha 12 de enero del año 2021, el Abg. [REDACTED] en representación de la firma [REDACTED] contestó la demanda promovida.-

Que, en la misma fecha el señor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por derecho propio y bajo patrocinio de abogado opuso excepción de falta de acción como medio general de defensa.-

Que, por providencia de fecha 22 de enero del año 2021, el Juzgado tuvo por reconocida la personería del recurrente y por constituido su domicilio en el lugar señalado, tuvo por contestada la demanda en los términos del escrito que antecede. Asimismo, tuvo por presentado al señor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y por constituido su domicilio en el lugar señalado. Tuvo por opuesta la excepción de falta de acción como medio general de defensa. Señaló audiencia de conciliación o en su defecto la de discusión de la causa y ofrecimiento de pruebas, ambas bajo apercibimiento de ley.-

Que, en fecha 13 de marzo del año 2021, se llevó a cabo la audiencia de discusión de la causa y ofrecimiento de pruebas, ocasión en la cual, las partes ofrecieron las pruebas que hacen a sus derechos.-

Que, por providencia de fecha 01 de junio del año 2021, el Juzgado, agregó el Dictamen Fiscal y, llamó “[REDACTED]”

Que, por A.I. N° 337 de fecha 31 de agosto del año 2021, el Juzgado, resolvió no hacer lugar al incidente de oposición planteado por la actora en el acta de discusión de la causa y ofrecimiento de pruebas.-

Que, por providencia de fecha 07 de abril del año 2022, el Juzgado, admitió las pruebas ofrecidas por las partes.-

Que, en fecha 29 de diciembre del año 2022, la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por derecho propio y bajo patrocinio de abogado solicitó el cierre del periodo probatorio.-

Que, por providencia de fecha 21 de febrero del año 2023, el Juzgado en atención al informe del Actuario, ordenó el cierre del periodo probatorio en el juicio, agregó las pruebas producidas y dispuso la entrega del expediente a las partes para la presentación de sus respectivos escritos de alegatos, si así conviniere a sus derechos.-

Que, en fecha 24 de febrero del año 2023, el Abg. [REDACTED] planteó incidente de suspensión del plazo para alegar.-

Que, por providencia de fecha 14 de marzo del año 2023, el Juzgado, del incidente de suspensión del plazo para alegar corrió traslado a la parte actora para que lo conteste dentro del plazo de ley.-

Que, por providencia de fecha 25 de mayo del año 2023, el Juzgado, en atención al informe del Actuario, dio por decaído el derecho que tenía la parte actora para contestar el traslado del incidente de suspensión del plazo para alegar planteado por la parte demandada y corrió vista a la Agente Fiscal por el plazo de ley.-

Que, por providencia de fecha 23 de junio del año 2023, el Juzgado, agregó el Dictamen Fiscal del incidente de suspensión del plazo planteado, y llamó a [REDACTED]

Que, por A.I. N° 435 de fecha 21 de agosto del año 2023, el Juzgado, resolvió no hacer lugar al incidente de suspensión del plazo deducido por la representante convencional de la parte demandada.-

Que, en fecha 25 de agosto del año 2023, la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] interpuso recurso de aclaratoria contra el A.I. N° 435 de fecha 21 de agosto del mismo año y, el Juzgado por providencia de fecha 11 de septiembre del año 2023, dispuso no hacer lugar al recurso de aclaratoria por extemporáneo.-

Que, por providencia de fecha 27 de diciembre del año 2023, el Juzgado, en atención al informe del Actuario, dio por decaído el derecho que disponían las partes para presentar alegatos y, llamó a [REDACTED] y;

CONSIDERANDO:

Que, en estos autos, la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por derecho propio y bajo patrocinio de abogado, se presentó a promover demanda contra la firma [REDACTED] y el señor [REDACTED] [REDACTED] manifestando al Juzgado que: “...*HECHOS: I- FECHA DE INGRESO: QUE, fui empleada de la empresa hoy demandada responsables a partir del 2do día de enero del año 2018 en carácter de Gerente Comercial en forma ininterrumpida hasta el 8 de septiembre del año 2020 trabajando, con horario y marcación de entrada y salida desde las ocho de la mañana hasta las diez y ocho horas de la tarde y los días sábados de ocho de la mañana hasta las doce del medio día por el término de dos años y ocho meses. II- CARGO DESEMPEÑADO Y TAREA REALIZADA: Fui contratada con el cargo de Gerente Comercial de la línea hogar de la empresa [REDACTED] y por lo extenso de mis funciones que paso a exponer algunas de ellas de las cuales son: Diseñar, proponer, coordinar y orientar la ejecución de estrategias comerciales y las políticas de comercialización. Representar a la empresa en aspectos comerciales ante proveedores, clientes y aliados comerciales para negociación de convenios y otros. Y agrego a la presente demanda el manual de funciones de la empresa, la cual desde ya solicito se admita como prueba documental. III- HORARIO DE TRABAJO: de 08:00 (ocho) de la mañana a 18:00 (dieciocho horas) de la tarde de lunes a viernes y los sábados de 08:00 (ocho) de la mañana a 12:00 (doce) del medio día. IV- SALARIO PERCIBIDO: Percibía un sueldo de guaraníes 12.000.000 + IVA con un promedio por mes de Guaraníes Trece Millones Doscientos Mil (Gs. 13.200.000) RELATO DE MI CLIENTE: QUE, al ser contratada posterior a mi entrevista de trabajo a finales del mes de diciembre del año 2017, por la gerente Administrativa la Sra. [REDACTED] [REDACTED] fui consultada si contaba con factura a fin de ayudar a la empresa en su balance, a lo que afirmé que si pero solicitando desde ese momento si podríamos firmar un contrato de trabajo con los derechos que me correspondían como empleada dependiente a lo que la Sra. [REDACTED] [REDACTED] me respondió que sí, que se realizaría la firma del contrato para contar con todos los derechos de una empleada dependiente de la empresa. QUE, mis marcaciones tanto de entrada y salida las realizaba vía planilla de forma diaria sin excepciones. QUE, para la acreditación de mi salario procedieron a realizar la apertura de una cuenta a mi nombre en el BANCO*

[REDACTED] que es la N° [REDACTED] cuenta a la cual mes a mes mi salario era acreditado el 30 de cada mes. QUE, asimismo durante mi estadía laboral me he sentido perseguida por mi estado civil actual, puesto que los propietarios de la empresa siempre hacían comentarios engorrosos hacia mi persona por mi condición de madre acompañada y por no estar casada legalmente, haciendo comentarios en ocasiones en base a mi desempeño laboral por mi condición ya mencionada lo que siempre me causaba un gran dolor por hacer comparaciones. QUE, por tener la preocupación latente ya en fecha 03 de agosto del año 2018, luego de reiteradas consultas vía correo a la dirección [REDACTED] con copia del correo a la Sra. [REDACTED] con cargo de Vicepresidente de la empresa [REDACTED] con dirección de correo [REDACTED] y verbales también respecto a mi condición de aun no contar con un contrato firmado ni los derechos que conllevan el mismo con los beneficios de una empleada dependiente, remití vía correo electrónico desde mi cuenta laboral ([REDACTED]) la consulta de cuando se estaría regularizando mi contrato, adjunto al presente, el correo correspondiente para que se me tenga como prueba documental. QUE, al comunicar en el año en curso al Sr. [REDACTED] [REDACTED] Jefe de Recursos Humanos, arrojando al presente escrito prueba documental de su rango en una orden de servicio firmada por el; mi estado de gravidez en el que me encontraba; presentando lo que corresponde para mi permiso de maternidad y en virtud a la Ley que me ampara que es la N° 5508/15 rezando explícitamente al Art. 11:... y creyendo meritorio hacer mención también al Art. 12:... los mismos sin embargo hicieron caso omiso de mi situación legal y me abonaron vacaciones en remplazo de mi subsidio correspondiente. Al comunicar y solicitar permiso para dar a luz en fecha 9 de septiembre del año en curso, fui a trabajar hasta el día 08 de septiembre del año 2020. QUE, posterior a dar a luz hasta la fecha 09 de octubre del 2020 yo continué trabajando bajo la condición de "Home Office" adjunto al presente, correos remitidos tanto en el mes de septiembre en fechas 8, 9, 14, 17, 23, 24, 25, 28 y en el mes de octubre en fechas 06, 09 y 10 a direcciones laborales de la empresa, demostrando así la actividad laboral estando al pendiente de mis gestiones laborales dentro de mi permiso de maternidad. QUE, solicitando la acreditación correspondiente a mi salario, puesto que por el mes de septiembre solamente me abonaron hasta la fecha que fui a trabajar, es decir

hasta el 08 de septiembre del año en curso, y no así durante el mes completo, en donde la respuesta por parte de ellos ya fue que se me abonó hasta el día que correspondía en el mes de septiembre por ser prestadora de servicios. QUE, debido a la situación crítica que me encontraba con mi salario, ya retenido e insistiendo con el tema de mi cobro correspondiente, procedieron a darme vacaciones dentro de mi permiso de maternidad en donde me abonan en concepto de vacaciones, aun después de haberme dicho que soy “prestadora de servicios” y más teniendo en cuenta que marco entrada y salida, cobro de aguinaldo y siempre estuve pendiente del contrato de trabajo que me tenían prometido. MALA FE DEL EMPLEADOR: QUE, en fecha 01/10/2020 me notifican desde la empresa que debo cumplir respecto a mi regreso, cumpliendo la Ley de Maternidad en donde mi fecha de incorporación sería en fecha 13/01/2021. QUE, si ellos rezan a la ley mencionada que evidentemente me ampara, porque entonces hacen la retención de mi salario desde la fecha 09 de septiembre en adelante. Es contradictorio V.S. el actuar del empleador desde ese entonces y a partir de ahí se empieza a planificar mi despido el cual se concretó en fecha 22/10/2020. QUE, en fecha 13/10/2020 insistiendo saber el estado de mi situación laboral, me contacto por todos los medios correspondientes con el Sr. [REDACTED] jefe de Recursos Humanos en [REDACTED] cual no me dio respuesta concreta porque debía conversar con el Gerente General, el Sr. [REDACTED] CI [REDACTED] para la aprobación o “decisión” respecto a mi caso. QUE, en fecha 19 de octubre me contacta el Sr. [REDACTED] jefe de Recursos Humanos para pactar una reunión con el Sr. [REDACTED] con cargo de Gerente General de la empresa, para hablar de mi “situación” laboral, reunión a la cual se dio en fecha 22/10/2020 a la cual asisto y en la que se me plantea una nueva propuesta de trabajo, (siempre dentro de mi permiso de maternidad) en donde me indican una baja no solo de rango jerárquico sino también de mi salario, el cual quedaría de la siguiente manera: pasar de Gerente Comercial a Jefa de área de línea hogar con un salario de Gs. 6.000.000 (guaraníes seis millones) a lo cual quede no solo sorprendida sino más bien dolida por la manera de proponer y más en la situación en la que ya a la fecha me encontraba con salario retenido desde el mes de septiembre y sabiendo que no tenían una pizca de comprensión a mi estado de madre lactante y violando abiertamente lo establecido en la ley sobre mi estabilidad laboral durante el periodo de maternidad y lactancia. QUE, en el caso de no aceptar ellos ya tendrían que ver la opción de prescindir de

mis servicios, obviamente me negué puesto que tal propuesta viola la ley. QUE, en fecha 26/10/2020 me volvieron a citar para asistir nuevamente a una reunión con el Sr. [REDACTED] [REDACTED] para rever mi situación laboral en base a la propuesta que me realizó en fecha 22/10/2020 a lo cual manifiesto que su nueva propuesta para mi es totalmente nula e ilegal. QUE, a la fecha jamás se ha contactado con mi persona para poder resolver mi situación y no estoy percibiendo subsidio o salario alguno desde la fecha 08 de septiembre del 2020 y ya me informaron que no volvería a trabajar en la empresa reitero en fecha 26/10/2020 en la oficina de [REDACTED] [REDACTED] esq. [REDACTED] [REDACTED] con los señores [REDACTED] [REDACTED] Y [REDACTED] [REDACTED] CUANTIFICACION DEL DAÑO MORAL: En atención a todo lo expresado precedentemente a las disposiciones legales mencionadas, a los antecedentes laborales de la trabajadora accionante, a su antigüedad, salario condición de salud reclama en concepto de daño moral la suma de GUARANIES CIENTO CINCUENTA MILLONES (150.000.000) que serán agregados a los demás rubros ya citados más arriba también en sus intereses respectivos del 3% mensual...” Finaliza solicitando se haga lugar a la demanda, con costas.-

Que, la señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por derecho propio y bajo patrocinio de abogado, amplió la demanda y agrega que: “...QUE, por el presente escrito vengo a modificar lo presentado ampliando el monto de la demanda en razón que por un error de tipeo no incluí 8 meses de maternidad, antes de correr traslado correspondiente a LO RECLAMADO específicamente en el ítem de “salario mes de maternidad” agregando los meses faltantes que por protección a la Ley de Maternidad N° 5508/15, los cuales son irrenunciables y que por imperio de la Ley me corresponden quedando así en cuanto sigue: ... QUE, así también en virtud al principio de la Buena Fe el cual nos motiva siempre, por el presente vengo a COMUNICAR PAGO PARCIAL en cuanto a lo que corresponde a mi liquidación por “Despido injustificado” que realizó la firma [REDACTED] RUC: 80038006-1, pago que me realizaron en fecha 11 de noviembre del 2020 la suma de Gs. 109.000.000 + IVA (Guaraníes ciento nueve millones + IVA) el cual me vi en la obligación de ACEPTAR teniendo en cuenta que tengo una BEBE RECIEN NACIDA específicamente en fecha 09 de septiembre del 2020, en la obligación a ACEPTAR pues cabe destacar ya que no cobraba mi sueldo hacia 03 meses, por lo que considero

que siendo irrenunciables los derechos del trabajador y en concordancia con la Ley de Maternidad, dicho pago debe ser considerado como pago PARCIAL del TOTAL RECLAMADO y que debe descontarse de la liquidación final resultante de la Sentencia Definitiva, valga la aclaración que el PAGO PARCIAL se realizó posterior al inicio de la presente demanda, específicamente en fecha 06 de noviembre del 2020. QUE, en caso de que la contraparte demandada pretenda hacer valer el acuerdo mencionado en otro sentido realizado por la ESCRIBANIA [REDACTED] en fecha 11 de noviembre del 2020, solicito se tenga POR NULO en razón que dicho acuerdo, NO se realizó con presencia del Escribano Público asentado en el documento, puesto que la presencia en representación del Escribano estuvo la Sra. [REDACTED] DE [REDACTED] con C.I. N° [REDACTED] alegando la misma que ella es la ESPOSA del escribano [REDACTED] y que “es lo mismo” su presencia como la de su esposo que es el que cuenta con la matrícula de Escribano, también presentes en dicho acto el jefe de RRHH de la Empresa [REDACTED] el Sr. [REDACTED] y mi abogada [REDACTED] quedando así más que evidenciado que el documento no es válido de principio a fin y que firmado por mi persona por el momento de DESESPERACION económica a la cual me sometieron mis empleadores. QUE, para acreditar la modificación de ampliación del monto de la demanda, arrimo al presente el CERTIFICADO DEL ACTA DE NACIMIENTO de mi menor hija, [REDACTED] nacida en fecha 09 de septiembre del 2020 lo cual desde ya solicito se admita como prueba documental...” Finaliza solicitando se tenga por reconocida modificación de la ampliación del monto reclamado de la presente demanda.-

Que, el Abg. [REDACTED] en representación de la firma [REDACTED] contestó la demanda, alegando que: “...
CONTESTACION DE DEMANDA: En cumplimiento de las instrucciones precisas y expresas de mi poderdante y de conformidad a lo que establece el Art. 115 del C.P.T., vengo a contestar la demanda incoada por la actora en contra de mi mandante, y si algún hecho o documento amerite ser reconocido por verdadero, serán hechos en forma puntual en este escrito de responde. En primer punto se acepta la relación de dependencia laboral que existe entre la hoy actora y mi mandante, como así también la antigüedad de dos años y ocho meses de trabajo que la propia

actora reconoció. A la misma se le ha contratado a un cargo de Gerencia. En cuanto al salario, la misma percibía la suma de Guaraníes Doce Millones (Gs. 12.000.000) más IVA, totalizando así la suma de Guaraníes Trece Millones Doscientos Mil (Gs. 13.200.000), pues, Expedia factura legal todos los meses, así lo demuestro con las facturas que, adjunto con esta presentación. Que, no es cierto de que la misma haya recibido comentarios fuera de lugar dentro de su lugar de trabajo, pues la firma que represento es una de las empresas más prestigiosa que cada día busca fortalecer el buen desempeño tanto de los Directores y de los mismo empleados y que se basa sobre el respeto, la responsabilidad, la disciplina y educación, nunca se permitirá dentro que persona alguna haga referencia hacia otra persona o trabajador ya sea por su condición social, creencia, sexualidad o religión o de otro índole en particular por lo tanto la afirmación de la actora carece de toda validez al aseverar que dentro de la empresa propietarios pueda realizar comentarios fuera de lugar. La actora miente al afirmar que en fecha 3 de agosto del 2018 que por vía correo remitido a la dirección [REDACTED] con copia del correo a la Sra. [REDACTED] [REDACTED] haya solicitado de que supuestamente cuando se le regularizaría su contrato y la misma en su demanda dice ser que adjunta dicho correo sin embargo no consta en autos, como tampoco notificaron, dicha afirmación se hecha por tierra. No es cierto de que la misma haya estado trabajando durante su permiso de maternidad y menos cierto aún que, la actora estaba trabajando bajo la condición de "Home Office" como se explicara más arriba, todos los correos presentados en su escrito de demanda y a simple vista se puede corroborar de que, por su condición de Gerente se le proporcionó un correo electrónico que le correspondía a la firma y al tener dicho cargo y siendo aún empleada de la Empresa algunos correos le llegaba como así también, otros eran reenviados y a través de ella hacía sugerencia sobre algún beneficio de descuentos especiales que podía realizar la empresa. No es cierto de que, a la misma se le haya dado vacaciones dentro de su permiso de maternidad, tampoco es cierto que se le haya abonado por dichas vacaciones. No es cierto de que a la misma se le haya retenido su salario desde el 09 de septiembre en adelante y menos cierto de que se haya concretado su despido en fecha 22 de octubre del 2020. Si es cierto que, en fecha 13 de octubre del año 2020 y a pedido de la actora a través del Licenciado [REDACTED] [REDACTED] – Jefe de Recursos Humanos y esta solicita que se concrete una cita con el Gerente General [REDACTED] [REDACTED]

pero, debajo de ninguna manera dicha reunión es a efecto de una decisión como la actora quiere demostrar en este juicio, sino repito, dicha reunión es a petición de la Sra. [REDACTED]. Que el Licenciado [REDACTED] [REDACTED] – Jefe de Recursos Humanos, en fecha 19 de octubre del año 2019 se contacta con la Sra. [REDACTED] a fin de comunicarle que su petición, es decir, el pedido de la misma la de entrevistarse con el Gerente de la firma señor [REDACTED] es para el día 22 de octubre del año 2020. Llegada la fecha 22 de octubre del año 2020, asiste a la empresa la Sra. [REDACTED] [REDACTED] “hoy actora de esta demanda” y tuvo una reunión con el Gerente de Recursos Humanos y la actora manifiesta de que su intención era la de dejar de trabajar y que su propuesta era la de rescindir el contrato laboral pero, solicita se le abone su salario hasta diciembre del año 2020 y de ser posible se le dé una gratificación o reconocimiento por los servicios prestados a la firma. Mi mandante rechaza categóricamente de que el Gerente General le haya propuesto que debe dejar la jerarquía y que su salario sería totalmente falsa. Es cierto de que, la actora nuevamente asistió a una reunión en fecha 26 de octubre del año 2020, reunión esta, en la que asistió el Gerente General Sr. [REDACTED] [REDACTED] y el motivo del mismo es la respuesta con relación a la propuesta efectuada por hoy actora en fecha 22 de octubre del año 2020 que más abajo se señalara en forma pormenorizada. No es cierto y la actora se contradice, al afirmar en su escrito de demanda que, desde el 26 de octubre del año 2020 debía de regresar ya a su lugar de trabajo... la VERDAD ES OTRA. EN CUANTO A DAÑO MORAL: Llama poderosamente la atención la conducta de la hoy actora [REDACTED] [REDACTED] de pretender cobrar daño moral sobre supuesto despido injustificado y que, real y efectivamente dicho despido no existe, que más bien, la adversa pretende utilizar como “una industria” el supuesto despido que no existe. La misma nunca o por lo menos hasta la fecha que firmó acuerdo o rescisión por propia voluntad no ha sufrido ningún daño moral en forma directa o indirecta, sino que, la misma en una artera maniobra quiere despojar suma de dinero de la patronal, sin derecho alguno, alegando despido injustificado en su demanda que... es totalmente absurda y maquiavélica. En cuanto a la presentación de documentaciones relacionados a correos electrónicos lo único que pretende la actora con esto es demostrar la dependencia laboral que existe entre mi mandante, dicha situación está ya reconocida. Pero no es cierto y se rechaza categóricamente que, seguía trabajando durante su reposo de maternidad sino que, la misma se le reenviaba correo electrónico ya sea del Banco,

como así también de sus propios pares (Gerente), pues la política de la firma [REDACTED] y según organigrama presentada por la misma actora es que, todos los Gerentes deben compartir los correos remitidos o recibidos ya sea de los Directores, Instituciones Bancarias, Empresas entre otros, y, al ocupar la misma un cargo de Gerencia dentro de la Empresa se le reenviaba los correos o al recibir en su correo compartía, repito, con los demás Gerentes. Es decir, su prioridad como ella misma lo dice y para la cual fue contratada era cumplir con el objetivo, el buen desempeño y organización de la Empresa en el área a la cual fue designada y contratada.

LA VERDAD REAL CON RESPECTO A LA ACTORA: Grande fue la sorpresa de que, a mi mandante a esta alturas se le ha iniciado una demanda laboral, y más aun tratándose de la hoy actora a quien se le consideraba una de las mejores trabajadores de LA FIRMA que hoy represento y con gran asombro en fecha 31 de octubre del año 2020 mi mandante ha recibido como un “regalo o broche de fin de año” la cedula de notificación y lo que, los Directores de la firma que hoy represento está en la creencia de que, la actora se encuentra mal asesorada por profesionales que buscan lucrar de la situación, por lo que, viene a iniciar una demanda, habida cuenta, la relación laboral se había culminado o terminado por rescisión de mutuo consentimiento. Que en fecha 13 de octubre del año 2020, la actora se comunica con el Licenciado [REDACTED] Jefe RRHH y la manifiesta de que le urge una reunión con el Gerente General señor [REDACTED] y el motivo es netamente personal y solicitando a esta que gestione dicho encuentro de la brevedad posible. El Jefe de RRHH comunica al Gerente General que, la Sra. [REDACTED] se ha comunicado con el mismo solicitando que gestione una reunión dentro de la brevedad posible, concretándose en fecha 22 de octubre del 2020. En fecha 22 de octubre del año 2020, la hoy actora se presenta en la sede de la firma hoy demandada y se lleva a cabo la reunión con el Gerente General de la firma en presencia del Jefe de Recursos Humanos. En dicha reunión la Sra. [REDACTED] manifiesta su intención de rescindir el contrato y que dicha rescisión sea por mutuo consentimientos por ambas partes y que se le abonara sus haberes pertinentes hasta diciembre del año 2020, como así también su aguinaldo proporcional, vacaciones y reconocimiento, es así que se demuestra con la copia de traslado de conversación vía WhatsApp presentada por la propia actora. El Gerente General de la Firma hoy demandada, el Sr. [REDACTED] puso a conocimiento de los directores de la firma y en especial en la persona del

Ing. [REDACTED] [REDACTED] (Presidente de la Firma) y [REDACTED] [REDACTED] de [REDACTED] [REDACTED] (Vicepresidenta de la Firma) de la propuesta de la hoy actora. Que, una vez analizada la situación y propuesta presentada, el Ing. [REDACTED] [REDACTED] se ha comunicado vía telefónica (móvil) con la Sra. [REDACTED] solicitándola que le dé una explicación razonable del motivo del cual quería rescindir del contrato laboral habida cuenta, la Sra. [REDACTED] es considerada una de las mejores Gerente de la Empresa. Acto seguido la Sra. [REDACTED] manifiesta de que, el motivo por el cual desea rescindir el contrato es que, la misma tiene la intención de dedicarse en forma personal e independiente en otros rubros el cual le acarrearía muchos beneficios económicos y que era el momento de emprender en forma independiente todo lo que ha aprendido y logrado durante toda su carrera profesional y, que una vez más solicita al Ing. [REDACTED] [REDACTED] acceda a una rescisión de contrato por mutuo consentimiento. El Ing. [REDACTED] [REDACTED] le manifiesta a la Sra. [REDACTED] [REDACTED] que muy a pesar de él hará saber la propuesta de la misma a todos los Directores de la firma, habida cuenta, se trata de una persona jurídica y que la decisión a tomar debe ser en forma conjunta, es decir, entre todos los Directores de la Firma. Es así que, en fecha 26 de octubre del año 2020, el Sr. [REDACTED] [REDACTED] (Jefe RRHH) se comunica con la Sra. [REDACTED] vía WhatsApp de que la propuesta de rescisión de contrato fue aceptada por el Directorio de la Firma Tecnocentro S.A. y que se rescindiría el contrato laboral por mutuo consentimiento y solicitándola a que, se constituya en la empresa el día sábado 31 de octubre del año 2020, a efecto de realizar liquidación en forma conjunta por ambas partes y posteriormente acordar, repito el acuerdo para la rescisión del contrato laboral por mutuo consentimiento. En las condiciones apuntadas más arriba, la Sra. [REDACTED] se presenta en la firma [REDACTED] en la fecha y hora señalada y han procedido con el Licenciado [REDACTED] (Jefe de RRHH) a realizar la liquidación y que deja entrever de la siguiente manera... Es así que, tanto la Sra. [REDACTED] [REDACTED] y el Lic. [REDACTED] [REDACTED] confeccionaron la liquidación y acordaron de que se firmaría un acuerdo por vía escribanía entre ambas partes rescisión de contrato laboral por mutuo consentimiento entre ambas partes, es decir, entre mi mandante y la hoy demandante. En fecha 07 de noviembre del 2020, la Sra. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] remite factura N° [REDACTED] en concepto de Liquidación por acuerdo de rescisión de contrato laboral por mutuo consentimiento a la firma [REDACTED] y así lo demuestro con la factura que adjunto con

[REDACTED]

esta presentación y ofrezco como prueba y que coincide con los montos mencionados más arriba. Que, en fecha 09 de noviembre del año 2020, se formaliza la rescisión o terminación de contrato laboral por mutuo consentimiento entre ambas partes, así lo demuestro con la Escritura Pública N° 55 pasada ante el escribano público Jorge Ferrer Núñez Recalde que desde ya ofrezco como prueba. Que el Art. 78 inc. “b” del Código del Trabajo establece la terminación entre las partes por mutuo consentimiento sin responsabilidad para ninguna de las partes. De manera que, la actora se contradice y en forma incongruente, carecido de toda relevancia jurídica inicia una demanda extorsiva y chantajista y que a todas luces demuestra que, su único objetivo e intención es la de meter manos en los bolsillos de mi mandante, habida cuenta, en un apartado de su escrito de demanda reconoce haber recibido suma de dinero y en otra manifiesta que, por estado de necesidad tuvo que recibir y con esos argumentos baladíes quiere hacer desaparecer acuerdo llevado ante Escribano Público, inclusive la misma manifiesta que se encontraba en compañía de una profesional abogada que se supone que es entendida en la materia. La Diosa Astrea no es sorda, ni muda por lo tanto el acuerdo de mutuo consentimiento y que la actora se rehúse en dar luz al mismo, un acuerdo llevado a cabo ante escribano Público y en dicha Escritura las partes tanto (obrero – patronal) han decidido poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo o consentimiento, por lo que LA HOY ACTORA no puede alegar torpeza, ignorancia ni necesidad alguna, tampoco contradecir ni contrarrestar lo que recibió por la liquidación efectuada por ambas partes de común acuerdo y que la misma actora repito, ha expedido factura al contado e Tecnocentro S.A., inclusive en la Escritura Pública se ha consignados en forma clara y contundente específicamente en el punto 19, 20, y 21 establecieron: “Las partes manifiestan hallarse de acuerdo con dicha liquidación y que se hallan plenamente asesorados por profesionales del ramo y que las mismas refleja la voluntad de las partes... Sic. Es sumamente lamentable y vergonzosa la interpretación que la actora quiera dar este juicio extorsivo y chantajista, pues mientras que a espaldas de mi mandante a todas luces la parte actora estaba iniciando una demanda laboral que no teníamos conocimiento y que una vez la misma haya percibido su liquidación por terminación de vínculo entre las partes por mutuo consentimiento, obnubilada por el metal creado por el hombre en forma rápida y apresurada amplía su demanda en fecha 17 de diciembre del año 2020 (posterior al acuerdo) a todas luces se puede

palpar la sed de angurrieta y deshonestidad soslayada, pues, nunca pudo separar la cascar de la semilla, en una parte reconoce que recibí el dinero y en otra desmiente de que el acuerdo o rescisión sea legal lo que significa, que la misma debe tener un código personal para todos sus casos. En conclusión, no hay razones y ninguna condición que apunten de que, a la hoy actora se le haya despedido, sino que, se demuestra de que se ha rescindido contrato en forma conjunta entre ambas partes trabajadora y patronal y de esta manera ambas partes han dado por finalizado la relación laboral (según escritura publica presentada) por lo tanto, no existe despido injustificado. SEÑOR JUEZ, a la actora de esta demanda señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] mi representada no le adeuda la suma reclamada por ende no se le adeuda ningún ESCRITO INICIAL DE DEMANDA...” Finaliza se dicte sentencia rechazando la demanda. Protesta costas.-

Que, el señor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por derecho propio y bajo patrocinio de abogado, opuso excepción de falta de acción como medio general de defensa y contestó la demanda, alegando que: “...*Que, de conformidad a lo que establece el Art. 119 y siguientes del C.P.T., vengo a oponer contra el progreso de la presente demanda en mi contra la EXCEPCION DE FALTA DE ACCION o SINE ACTIONE AGIT. Que, a titulo personal no exploto ningún trabajo de comerciante, sino que la persona jurídica que explota dicha actividad es la FIRMA [REDACTED] [REDACTED] que repito es una persona jurídica, y de conformidad a lo que establece el Art. 94 del C.C. Por consiguientes opongo en contra del progreso de esta desatinada y extorsiva demanda la excepción señalada más arriba, además de la persona jurídica que según la actora es su patrón ha contestado la demanda, a que me remito. SOY Presidente de la Firma [REDACTED] [REDACTED] según Estatuto Social que adjunto y ofrezco como prueba, pero, de ninguna manera dicho cargo acredita de que mi parte sea responsable a titulo personal ante cualquier empleado y menos en un juicio laboral, el responsable debe ser la persona jurídica [REDACTED]* CONTESTACION DE DEMANDA: Como contestación de demanda me remito in totum al escrito presentado por la FIRMA [REDACTED] a través de su representante convencional, porque ya nada se podrá agregar...” Termina solicitando se haga lugar a la excepción opuesta, con costas.-

Que, habiendo la demandada [REDACTED] admitido la relación laboral, corresponde aplicar lo establecido en el artículo 137 del C.P.L. es decir, habiéndose demandado en este juicio, obligaciones legales no cumplidas; el *Onus Probandi* (carga de la prueba) pesa sobre la parte demandada, siendo esta quien deberá acreditar, en forma obligatoria, las alegaciones esgrimidas en el escrito de contestación de demanda.-

Que, en cuanto al codemandado señor [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] habiendo sido negada en estos autos la relación laboral en situación de dependencia, y siendo la misma presupuesto básico determinante de la viabilidad de los reclamos de carácter laboral, a la parte actora le incumbe la demostración acabada y fehaciente de su existencia, de conformidad con el principio general de que a la parte actora corresponde la acreditación de los hechos constitutivos del derecho que le asiste, y cuyo reconocimiento en juicio solicita. Este criterio se halla sustentado por la jurisprudencia reiterada y uniforme de nuestros Tribunales de Apelación del Trabajo, quienes condicionan el reconocimiento de los derechos laborales a la demostración fehaciente, categórica e indubitada de la existencia de subordinación por parte de quien la invoca.-

Que, a fin de demostrar los extremos alegados, las partes diligenciaron las pruebas que informó el Actuario en fecha 27 de diciembre del año 2022 y que son las siguientes: **PARTE ACTORA: Instrumentales:** las ofrecidas en el escrito de referencia. **Jurada:** de [REDACTED] y [REDACTED] **Confesoria:** de los señores [REDACTED] y [REDACTED] de [REDACTED] **Testificales:** de [REDACTED] y [REDACTED] **Emplazamiento:** por proveído de fecha 9 de junio de 2022, el Juzgado agrego los libros laborales de tenencia obligatoria y tuvo por cumplida la intimación. **Presunciones:** que se las tuvieron presentes. **PARTE CODEMANDADA (TECNOCENTRO S.A.): Instrumentales:** las ofrecidas en el escrito de referencia. **Confesoria:** de [REDACTED] **Reconocimiento de firma:** de [REDACTED] **Testificales:** de [REDACTED] y [REDACTED] **Presunciones:** que se las tuvieron presentes. **CODEMANDADO ([REDACTED]) Instrumentales:** las ofrecidas en el escrito de referencia. **Confesoria:** de [REDACTED] **Testificales:** de [REDACTED] y [REDACTED] **Presunciones:** que se las tuvieron presentes.-

Que, no existe controversia respecto a la fecha de inicio de la relación laboral, tampoco respecto al monto del salario de la actora. Seguidamente se pasa a estudiar el principal hecho controvertido en autos, cual es la forma de terminación de la relación laboral entre la señora [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] y [REDACTED]

Que, en dicho sentido, la parte actora no es clara en su demanda pues sostiene que trabajó en forma ininterrumpida hasta el 8 de diciembre de 2020, luego alega que siguió trabajando bajo la condición de “Home Office”, luego le notifican en fecha 01/10/2020 que debía reintegrarse en fecha 13/01/2021 y, que finalmente tras reuniones mantenidas en fecha 26 de octubre de 2020 le informaron que ya no volvería a trabajar en la empresa. Por su parte, la demandada alega que la relación laboral concluyó por mutuo consentimiento. —

Al respecto, el artículo 78 del C.T. en lo pertinente dispone “*Son causas de terminación de los contratos de trabajo: a) ... b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un Escribano Público o de un representante de la Autoridad Administrativa del Trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto*”. De las constancias de autos surge que la relación laboral entre las partes concluyó efectivamente por mutuo consentimiento, según el “*ACUERDO PARA LA RESCINCION DE CONTRA LABORAL ENTRE LA FIRMA*

[REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] Numero 55, de fecha 09 de noviembre de 2020, pasada ante el Escribano Público Jorge Ferrer Núñez Recalde con Registro N° 824, cuya copia autenticada obra a fojas 48/51 de autos. Que el citado documento es atacado por la actora con base a puntos: 1) que no fue firmado en presencia del escribano y 2) que fue firmado por el momento de desesperación económica a al cual fue sometida”.

Que, tratándose de un instrumento público la vía correcta para la impugnación del mismo es por la del incidente de redargución de falsedad conforme a lo dispuesto en el artículo 308 del C.C. de aplicación supletoria, y respecto a los supuestos vicios de la voluntad existentes al momento de la firma también es su parte quien debió demostrarlo en juicio. Que, no se desconoce el poder ejercido por el empleador en el marco de la relación

laboral, quien, en efecto, puede ejercer presión de diversas formas sobre su trabajador dependiente, sin embargo, no es posible llevar al extremo dicha posibilidad hasta el punto de invalidar todo documento suscripto por el trabajador, pues la seguridad jurídica no lo permite. Tampoco es posible dar validez *-prima facie-* a todo documento suscripto por el trabajador que importe la renuncia de derechos, por el principio de primacía de la realidad que señala que lo que verdaderamente importa en las relaciones laborales es lo que acontece en la realidad de los hechos y no lo consignado formalmente en el documento. Entonces, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 39 del C.T. “*El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes libremente manifestada*” y en el artículo 61 del C.T. “*El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por Ley correspondan a ella*”, corresponde hallar el justo equilibrio entre estas dos realidades. Así se tiene que, al haberse reconocido la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento, entra a regir la presunción de que lo que está expresado en el documento es lo que efectivamente ha querido su autor, siguiendo lo dispuesto en el artículo 281 del Código Civil Paraguayo que lo acepta como declaración positiva de voluntad, salvo que, y aquí -dejando de lado la norma civil- el trabajador amparado por el principio de primacía de la realidad, demuestre de alguna manera en juicio que lo expresado en la escritura pública no fue otorgado con discernimiento, intención o libertad. –

Ahora bien, un hecho alegado respecto al estado de *desesperación económica* de la actora al momento de suscribir el acuerdo, tiene que ver con la falta de pago de salarios a partir del mes de setiembre de 2020. Específicamente la actora reclama el pago del salario proporcional del mes de setiembre de 2020 y octubre de 2020, que son anteriores a la fecha de suscripción del acuerdo de recisión de contrato laboral que fue el 09 de noviembre de 2020, con lo cual se tenían dos meses de salario adeudados.-

Que, esta circunstancia no es un hecho menor teniendo en cuenta que el salario constituye la fuente de subsistencia de cualquier trabajador que se encuentre prestando servicios en relación de dependencia y lógicamente la ausencia de ingresos económicos por tanto tiempo constituye una presión en

contra para aceptar los términos de un acuerdo que podrían resultarle sumamente desventajosos pero que con la promesa de algún ingreso económico de manera inmediata que aplaque su acuciante necesidad no le queda más opción que acceder al acuerdo. Esta situación de necesidad si bien ya es perfectamente comprensible cuando se trata de trabajadores, se agrava aún más cuando quien atraviesa por dicha necesidad es una mujer trabajadora embarazada o que acababa de dar a luz como en el caso de autos. En efecto, el embarazo trae como consecuencia una serie de cambios radicales que afectan a la mujer no solo en lo fisiológico y emocional sino también en lo económico. Desde este punto de vista, resulta inevitable para la mujer proyectar lo que será su vida a futuro con un niño recién nacido, y el deseo que tiene de otorgarle lo mejor de una manera casi intrínseca y natural. Desde luego, la inserción al mundo laboral ya sea en el estado de embarazo o con posterior al parto no resulta en nada fácil para la mujer y todo ello son factores que deben ser ponderados a la hora de evaluar un acuerdo como el presentado en autos, en virtud a las normas Constitucionales que amparan a la mujeres trabajadoras. –

Que, además existe un incumplimiento principal por parte de la empleadora que es la inscripción de la trabajadora al seguro social obligatorio del I.P.S., reclamado por la actora como “*retención ilegal de aporte de IPS debido por la Empresa*”, con lo cual ha impedido que la trabajadora pueda acceder al subsidio por maternidad por el periodo de 18 semanas (126 corridos) que el Instituto de Previsión Social abona a todas las trabajadoras, conforme a la Ley N° 5508/15. Se debe recalcar que para la carga de la prueba en todos los casos en que se demande el cumplimiento de obligaciones impuestas por la ley rige el principio de inversión de la prueba (art. 137 del C.P.T.) y, siendo la inscripción de los trabajadores al seguro social del Instituto de Previsión Social de carácter obligatorio impuesto por la ley, corresponde a la demandada demostrar en juicio la falsedad de las alegaciones expuestas por la actora en ese sentido. Es su parte quien debe demostrar en juicio el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley, sin embargo, la parte demandada no produjo pruebas al respecto, ni siquiera se pronunciado al respecto en la contestación de la demanda, incumplimiento también la carga impuesta en el artículo 115 del C.P.T. La falta de inscripción y la consecuente ausencia de retención del aporte obligatorio se constata además con las facturas presentadas a fojas 52/61 de autos, medio utilizado por el empleador para el pago del salario. En consecuencia, corresponde concluir que la patronal incumple con la obligación prevista en el Decreto– Ley N° 1860/50 del 1 de diciembre de 1950, POR EL CUAL

SE MODIFICA EL DECRETO LEY N° 18071 DEL 18 DE FEBRERO DE 1943 DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL, modificado a su vez por la Ley N° 427/73, por lo tanto, conforme a la facultad prevista en el artículo 229 inciso b) del C.P.T., corresponde condenar a la firma demandada [REDACTED] a que en el plazo perentorio de 48 horas de la notificación que el curse el IPS, integre el aporte obrero patronal en el INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL a favor de la trabajadora señora [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] debiendo comunicarse la presente resolución vía oficio judicial al Instituto de Previsión Social,, fin de que ésta realice los cálculos correspondientes conforme a la antigüedad laboral demostrada en juicio comprendida desde el 02 de enero de 2018 hasta la fecha de terminación de la relación laboral que fue el 09 de noviembre de 2020.-

Que, esta falta de inscripción al seguro social obligatorio vulnera lo dispuesto en el artículo 95 de la Constitución Nacional, así como lo dispuesto en las leyes citadas precedentemente, y refuerza aún más el estado de necesidad por la que atravesaba la actora al momento de la suscripción del acuerdo de fecha 09 de noviembre de 2020, pues además de no percibir íntegramente salarios desde el 09 de setiembre de 2020, solo en forma parcial incluyendo el mes de octubre de 2020, tampoco fue beneficiaria del subsidio por maternidad que la ley le reconoce como derecho, encontrándose en una situación tremendamente desfavorable.-

Que, nuestro país ha aprobado una serie de leyes y convenios reconociendo derechos de las mujeres y estableciendo una serie de mecanismos para su protección. En ese sentido, partiendo de la Carta Magna, en su artículo 48 se establece que *“De la igualdad de derechos del hombre y la mujer. El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional”* y el en el artículo 89 que *“Del trabajo de las mujeres. Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo y tampoco mientras dure los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad”*.-

Que, en consonancia con la Constitución Nacional se tiene la Ley N° 1215/86 “QUE APRUEBA LA CONVENCION SOBRE LA

ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER”, estable en su artículo 11 **1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:** a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) **El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.** **2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:** a) **Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;** b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;* c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;* d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella* **3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.-**

Que, asimismo la Ley N° 04/92 QUE APRUEBA LA ADHESION DE LA REPUBLICA AL "PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES", ADOPTADO DURANTE EL XXI PERIODO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA

GENERAL DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS, EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, EL 16 DE DICIEMBRE DE 1966”, en su artículo 10 establece “**Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:** 1. *Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posible, especialmente para su constitución y mientras sea responsables del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.* 2. **Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.** 3. *Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la Ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la Ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil”.-*

Que, la ley N° 5508/15 PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA establece en su artículo 11 que “**Permiso de maternidad. Toda trabajadora tendrá derecho a acceder en forma plena al Permiso de Maternidad, sea cual fuere el tipo de prestación o contrato por el cual presta un servicio, por un período de 18 (dieciocho) semanas ininterrumpidas, toda vez que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto.** En interés superior del niño la trabajadora podrá tomar el permiso 2 (dos) semanas antes del parto. Cuando el parto se produjese antes de iniciada la semana número 35 (treinta y cinco) de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 2.000 (dos mil) gramos o naciera con enfermedades congénitas que ameriten incubadora o cuidados especiales, justificados con certificación médica, el permiso será de 24 (veinticuatro) semanas. En caso de embarazos múltiples el período de permiso de maternidad establecido en el presente artículo, se incrementará en razón de 1 (un) mes por cada niño a partir del segundo niño. Si ocurren simultáneamente las dos circunstancias mencionadas anteriormente, la

duración del descanso postnatal es la de aquel que posea una mayor extensión Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto del tiempo que faltase transcurrir hasta el término del permiso, será destinado al padre o a quien fuera designado por la familia de la madre como cuidador del niño o de los niños, siempre que este período de tiempo, sea destinado en forma exclusiva al cuidado. El ejercicio del derecho de usufructo del permiso de maternidad, tendrá por efecto la prohibición de realizar trabajo alguno o prestar servicios en forma parcial, aleatoria u ocasional a favor de

Que, todas estas normas nos muestran la obligación de tiene el Estado en la protección de la mujer trabajadora, con especial énfasis en los casos en que se encuentre en estado de gravidez o posterior al parto. Esta obligación la ha asumido en la Constitución y por medio de las leyes dictadas por el Congreso Nacional citadas precedentemente; por ello el Poder Judicial que es parte de este Estado, debe velar por su cumplimiento. Así, las cosas se tienen que el acuerdo suscripto en fecha 09 de noviembre de 2020 vulnera ha vulnerado los derechos de la parte actora, reconocidos en las normas citadas precedentemente, pues la misma ha sido suscripta cuando la trabajadora se encontraba usufructuando el permiso por maternidad, pero sin el goce del subsidio que por ley le corresponde y debía ser otorgada por el Instituto de Previsión Social, y tampoco fue paliada dicha situación de vulnerabilidad con el pago del salario, por lo tanto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Laboral corresponde declarar nulo el paco celebrado en fecha 09 de noviembre de 2020. De esta manera no se puede concluir que la relación laboral haya concluido por mutuo consentimiento sino por despido injustificado. –

Ahora bien, la misma ley N° 5508/15 PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA, estable en el artículo 15 establece que “Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras esta usufructúe el Permiso de Maternidad, así como los demás permisos establecidos en la presente Ley, incluyendo los permisos de lactancia, será nulo el pre aviso y el despido comunicado al trabajador”, por lo tanto, ante el despido alegado por la trabajadora correspondería su reintegro al trabajo, sin embargo, la misma no reclama dicha pretensión sino el pago de la indemnización prevista en el artículo 91 y el preaviso omitido prevista en el artículo 90 del C.T., por lo cual, de conformidad a los artículo 6 y 7 del C.T., corresponde condenar a la demandada al pago de dichos rubros.-

Que, en cuanto al reclamo de aguinaldo proporcional año 2020, salario proporcional del mes de setiembre de 2020, octubre de 2020 y proporcional del mes de noviembre de 2020, corresponde condenar a la demandada al pago de los mismos de manera íntegra, en dicho sentido por el mes de setiembre/2020 se abonó G. 3.520.000, en el mes de octubre/2020 la suma de Gs. 5.280.000, y proporcional por 9 días de noviembre la suma de Gs. 3.600.000, en total salarios adeudados y diferencias salariales asciende a Gs. 18.800.000.-

Que, en cuanto al rubro de vacaciones adeudadas, la actora reconoce en su demanda que le abonaron las vacaciones en reemplazo del subsidio correspondiente, que si bien la misma no corresponde en dicho concepto, surge sin duda que el citado rubro ya fue abonado. —

En cuanto al rubro detallado como “Salario meses de maternidad Nov/Dic/Ene 2021” y luego ampliado hasta septiembre 2021”, la misma no corresponde por cuanto que la relación laboral ha concluido en fecha 09 de noviembre de 2020 y no corresponde el pago de salarios por trabajos no prestados. —

Respecto al reclamo del rubro individualizado como “Retención ilegal del aporte de IPS debido por la empresa”, debe decirse que los aportes pertenecen al Instituto de Previsión Social razón por la cual ya ha sido dispuesto en párrafos precedentes que la demandada abone los aportes al citado ente previsional.-

En relación al reclamo de indemnización por daño moral, debe decirse que el daño moral no se probado fehacientemente en autos; la prueba del mismo está sujeta a un estricto régimen probatorio cuya carga pesa sobre quien lo invoca y ante la falta de cumplimiento de dicho deber por la accionante, este Juzgado es de parecer que no corresponde otorgar el reclamo por daño moral efectuado por la parte actora.-

Ahora bien, de todo lo expuesto surge que la demandada debía abonar a la trabajadora en concepto de indemnización por despido injustificado la suma de Gs. 18.000.000, por preaviso omitido la suma de Gs. 18.000.000, por salarios adeudados 18.800.000, aguinaldo proporcional año 2020 Gs. 10.300.000, total Gs. 65.100.000, sin embargo, en autos ha quedado

demostrado que la actora percibió en concepto de liquidación final de haberes la suma de Gs. 113.080.000, por lo cual, conforme a su pretensión en juicio de pago de indemnización por despido injustificado y preaviso omitido, se constata que la empleadora no le adeuda suma de dinero alguno, debiendo rechazarse la demanda laboral por cobro de guaraníes. —

En cuanto a la excepción de falta de acción opuesta por el señor [REDACTED] de las constancias de autos surge que la parte actora no ha logrado demostrar en juicio la existencia de la relación laboral con el mismo. Del propio escrito de demanda surge que trabajaba para la empresa, así como de la orden de servicio obrante a fojas 24 de autos y las facturas obrantes a fojas 52/61 de autos todas ellas expedidas a favor de la firma [REDACTED]. Se advierte además que pese a que los cuestionarios para los testigos presentados para la parte actora se corresponden más bien a un pliego de absolución de posiciones por estar redactada en términos afirmativos con posibilidad de ser respondidas todas con “sí” o “no”, no contienen pregunta alguna que pueda demostrar la alegada relación laboral con el señor [REDACTED] por lo tanto, corresponde hacer lugar a la excepción de falta de acción opuesta por el mismo y rechazar la demanda laboral promovida por la actora, con costas a la perdedora de conformidad al artículo 232 del C.P.T.-

Que, en cuanto a las costas del juicio promovido por la señora [REDACTED] contra la firma [REDACTED] si bien la demanda laboral por cobro de guaraníes es rechazada, por medio de la presente acción también se condena a la demanda al pago de aportes al IPS, resultando en consecuencia, perdedora, por lo tanto corresponde imponerlas a la firma demandada, de conformidad al artículo 232 del C.P.T.-

POR TANTO, fundado en lo expuesto y en las disposiciones legales citadas y concordantes, el Juzgado;

RESUELVE:

- 1) HACER LUGAR**, con costas, a la excepción de falta de acción opuesta por el señor [REDACTED] y, en consecuencia, no hacer lugar a la demanda laboral promovida por la señora [REDACTED] contra el señor [REDACTED]

██████████ ██████████ por los fundamentos expuestos en el Considerando de la presente resolución.-

DECLARAR NULO el ACUERDO PARA LA RESCINCION DE CONTRA LABORAL ENTRE LA FIRMA ██████████ y ██████████ ██████████ Numero 55, de fecha 09 de noviembre de 2020, pasada ante el Escribano Público Jorge Ferrer Núñez Recalde con Registro N° 824, cuya copia autenticada obra a fojas 48/51 de autos, por los fundamentos expuestos en el Considerando de la presente resolución.-

NO HACER LUGAR, a la demanda laboral que por cobro de guaraníes promueve la señora ██████████ ██████████ ██████████ contra firma ██████████ por los fundamentos expuestos en el Considerando de la presente resolución.-

CONDENAR a la demandada señora ██████████ RUC N° 80038006-1, a que en el plazo perentorio de 48 horas, contadas desde la comunicación que el Instituto de Previsión Social le realice de la liquidación correspondiente al aporte obrero-patronal respecto de la actora ██████████ ██████████ con C.I. N° ██████████ integre el capital constitutivo a los efectos de la inserción de la actora al sistema de Seguridad Social, comunicarse la presente resolución vía oficio judicial al Instituto De Previsión Social, fin de que realice los cálculos correspondientes para que la demandada abone el seguro social de la trabajadora desde el 02 de enero de 2018 hasta la fecha de terminación de la relación laboral que fue el 09 de noviembre de 2020, por los fundamentos expuestos en el Considerando de la presente resolución.-

IMPONER las costas del juicio a la firma ██████████ por los fundamentos expuestos en el Considerando de la presente resolución.-

ANOTAR, registrar y remitir copia a la Excma. Corte Suprema de Justicia.-

CONSTANCIA: ESTA RESOLUCIÓN FUE REGISTRADA DIGITALMENTE EN LA DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA JUDICIAL.