



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



JUICIO: " C/ SAN S/ COBRO DE GUARANIES EN DIVERSOS CONCEPTOS" EXPTE N° 62 AÑO 2016.

S.D. N° 127

Asunción, 3 de ^{noviembre} octubre de 2017.-

VISTO: Estos autos, de los que

RESULTA:

Que, en fecha 28 de julio de 2016, se presentó ante este Juzgado el Abg. Anildo Caballero Ortega en nombre y representación de a promover demanda Laboral contra Sanatorio San Lucas S.A. fundado en las consideraciones de hecho y de derecho que expuso en su escrito de fs. 21/6 en donde manifestó que: *"...comenzó a trabajar en el Sanatorio San el 1 de noviembre de 2015, a través del contrato firmado... para prestar servicios como encargada del Servicio de Alimentación y Nutrición... de 13:00 a 15:00 horas - Lunes y Jueves de cada semana... Salario Percibido: Un Millón de Guaraníes (Gs. 1.000.000) Fecha de despido: 30 de mayo de 2016... la actora fue despedida sin justa causa en estado de gravidez contra la expresa prohibición de la norma laboral vigente... se halla en la situación de no contar con el pago de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2016... reclama el pago de salarios atrasados, preaviso, la indemnización, las vacaciones, aguinaldo, indemnización complementaria y compensatoria... la cosa demandada asciende a la suma de Guaraníes Catorce Millones Ciento Sesenta y Seis Mil (Gs. 14.176.000) Reserva de Intereses: Será actualizado de acuerdo a los intereses fijados por IPC del Banco Central del Paraguay y la desvalorización del dólar... Mi mandante manifiesta expresamente que ya no existe buena convivencia de la relación laboral, razón por la cual no quiere volver a ser repuesta, solicitando su indemnización y demás beneficios laborales..."* (Sic).

Que, por providencia del 29 de julio de 2016, el Juzgado reconoció la personería del Abg. en representación de la parte actora, dio inicio a la presente demanda, y de la misma, y de los documentos obrantes se corrió traslado a los demandados para que la contesten dentro del término de Ley, bajo apercibimiento de los Arts. 114 y 115 del C.P.T. -----

Que, a fs. 45/9 de autos se presentó el Abogado en nombre y representación de San a objeto oponer excepción de Incompetencia de Jurisdicción y contestar la demanda subsidiariamente, habiendo manifestado: *"...vengo a contestar la presente demanda en el improbable caso que no prospere la excepción de incompetencia... se opone como medio general de defensa, la falta de acción de la demandante, sosteniendo aquí mi parte los extremos alegados en la excepción de incompetencia de jurisdicción dado que jamás existió - y lo niego enfáticamente-relación laboral de dependencia entre la actora y la demandada... niego todas y cada una de las afirmaciones vertidas por el demandante en su escrito inicial de demanda, excepto aquellas que fueran expresamente admitidas. Niego en forma categórica que la actora trabajaba para mi conferente en relación de dependencia, por lo que no es cierto que haya ingresado en fecha 1 de noviembre de 2015 para trabajar como subordinada del sanatorio. Lo que pasó el 1 de noviembre de 2015, es que se firmó el contrato de prestación de servicios profesionales entre las partes. No es cierto que los días lunes y jueves de 13:00 a 15:00 horas la accionante trabajaba para el sanatorio San los días lunes y jueves de 13:00 a 15:00 horas hacia consultorio y atendía a sus propios pacientes en las instalaciones del sanatorio. La suma de Gs. 1.000.000 no era percibida en concepto de salario; a dicha suma ascendían los honorarios de la demandante. No es cierto que el 30 de mayo de 2016 haya sido despedida, lo que sucedió en esa fecha fue que se decidió rescindir el contrato de prestación de servicios de carácter Civil... Niego por tanto, deber por 4 meses de salario... La actora siempre supo que su relación no era de subordinación ni dependencia prestaba servicios no solo a mi poderdante sino a todos los pacientes que se acercaban hasta las instalaciones del sanatorio y a los que recibía en forma particular... sobre su estado de embarazo reitero que la actora no tenía obligación alguna de notificar y por ende San S.A. no recibió comunicación al respecto. Niego que la firma estampada sea de una persona habilitada por el sanatorio para tal efecto y hasta se ve que ni sello del sanatorio tiene la nota, que haga presumir su recepción... la actora era una prestadora de servicios profesionales, independiente, autónoma, en donde no existían elementos de subordinación; y que en cuanto a la afirmación sobre el despido y en vista de que no estamos ante una relación laboral subordinada ni de dependencia, estamos ante una rescisión, rescisión prevista por el contrato celebrado entre las partes, la que fue hecha conforme a lo pactado..."* (Sic).



Que, por providencia de fecha 24 de octubre de 2016 (fs. 50.), el Juzgado reconoció la personería del recurrente en el carácter invocado, tuvo por contestada la presente demanda, corriendo traslado de la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción, habiéndose contestado.../

Yeu E

[Signature]
Abog. Jorge Barboza Franco
Juzg.

...//la misma y resuelto por A.I. N° 196 de fecha 10 de julio de 2017, por el cual no se hizo lugar a la misma.

Que, por A.I. N° 196 de fecha 10 de julio de 2017, se fijó audiencia de conciliación y en su defecto quince minutos después la de discusión de la causa y recepción de pruebas, ambas audiencias bajo apercibimiento de Ley para el día 31 de julio de 2017 a las 08:00 hs.; la primera no se llevó a cabo según nota a fs. 153. A la segunda comparecieron las partes ofreciendo las pruebas que hacen a su derecho según acta obrante a fojas 157 de autos, las que fueron admitidas por providencia de fecha 2 de agosto del año 2017 (fs. 158) y existiendo hechos que probar se recibió la causa a prueba, en cuyo término se produjeron las que informa la Actuaría a fs. 232 de autos. ---

Que, por providencia de fecha 29 de septiembre de 2017, el Juzgado dispuso el cierre del período ordinario de pruebas y ordenó la entrega de estos autos a las partes para que por su orden y término presenten sus alegatos.

Que, a fs. 244 de autos obra el proveído de fecha 19 de octubre del 2017, por el cual este Juzgado agrega los alegatos de las partes y se llamó AUTOS PARA SENTENCIA, providencia que a la fecha se encuentra firme y consentida, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el presente juicio, el Abg. _____ a en nombre y representación de _____, se presentó a promover demanda Laboral contra el Sanatorio San _____ S.A. alegando que ingresó a trabajar para la demandada el 1 de noviembre de 2015, a través de contrato escrito firmado por ambas partes, en el cual establecía que las funciones con las cuales debía cumplir eran la de prestar servicio como encargada del Servicio de Alimentación y Nutrición para lo cual debía cumplir con un horario establecido los días Lunes y Jueves de 13:00 a 15:00 horas. Sostuvo que percibía un salario mensual de Guaraníes Un millón (Gs. 1.000.000) y que fue despedida sin mediar justa causa ni pre aviso el día 30 de mayo de 2016, sin que le hayan abonado el salario de los meses abril, mayo, junio y julio de 2016, asimismo, refirió que reclama el pago de indemnización por despido injustificado, por falta de preaviso, vacaciones, aguinaldo, indemnización complementaria y compensatoria ascendiendo la cosa demandada a la suma de Guaraníes Catorce Millones Ciento Setenta y Seis Mil (Gs. 14.176.000) más intereses. De igual forma manifestó que se encontraba en estado de gravidez al momento del despido, pero que no quiere ser repuesta pues ya no existe buena convivencia en la relación laboral, situación por la que solicita le sean abonados las indemnizaciones correspondientes.

Que, al contestar la acción instaurada, el Abg. _____ en representación del sanatorio San _____ S.A. negó la relación laboral con la actora, sostuvo que si bien la actora trabajaba en el sanatorio la misma no era empleada dependiente ya ésta hacía consultorio así como también era la encargada del servicio de alimentación y nutrición de los internados, todo esto lo realizaba sin recibir directivas o instrucciones de algún superior, realizando dichas funciones con frecuencia en el área de cocina, pues la misma controlaba y verificaba la correcta elaboración y manipulación de los alimentos que luego serían entregados a los pacientes. Sostuvo además que su representado en todo momento obró conforme a derecho ejerciendo el mismo al momento de rescindir el contrato de prestación de servicios firmado entre las partes, siendo así falso que la actora haya sido despedida en fecha 30 de mayo de 2016. Refirió además que no es cierto que los lunes y jueves de 13:00 a 15:00 horas la trabajadora prestara servicio para el Sanatorio esos días y a esas horas la misma hacía consultorio, atendiendo a sus propios pacientes en las instalaciones del sanatorio. Ratificó que la actora era una prestadora de servicios profesionales, independiente, autónoma, en donde no existían elementos de subordinación, no habiendo ocurrido despido alguno, pues simplemente se rescindió el contrato celebrado entre las partes.

Que, es bien sabido que una vez admitida la relación de dependencia entre las partes, entra a regir a favor del trabajador el principio de inversión de la carga de la prueba dispuesto por el Art. 137 del C.P.L. y a la estabilidad general en el empleo, derecho de todo trabajador consagrado en Art. 67 Inc. h) del C.T. En este caso, la misma se haya demostrada con el A.I. N° 196 del 10 de julio de 2016, por el cual no se hace lugar a la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción. En estas circunstancias corresponde a la parte empleadora rebatir los puntos alegados en la demanda que hayan controvertidos por su parte.





CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

RECIBIDO

16/11/2017

Inicio y Finalización de la relación Laboral: al momento de incoar la demanda la actora manifestó que ingresó a trabajar el 1 de noviembre de 2015, a través de contrato firmado entre las partes, en el cual se estipulaban las condiciones por las cuales la relación laboral debía regirse. Igualmente manifestó que fue despedida en fecha 30 de mayo de 2016, a pesar de encontrarse en estado de gravidez. Al momento de contestar la demanda, la empleadora refirió que el 1 de noviembre de 2015 se firmó el contrato de prestación de servicios con la actora y negó que haya sido despedida el 30 de mayo de 2016 como la misma arguye en su escrito inicial de demanda, ya que el empleador sostuvo que decidió rescindir el contrato, por lo que no se puede determinar como despido. Ahora bien, habiéndose estipulado en autos la naturaleza laboral del contrato de prestación de servicios celebrado entre _____ y el Sanatorio San

(fs. 36/8) el cual fue reconocido por la trabajadora conforme al acta de audiencia de reconocimiento de firma obrante a fs. 122, en su cláusula Octava refiere: "...El presente contrato tendrá una duración de un año, pudiendo prorrogarse previa comunicación por escrito..." (fs. 37). Así las cosas, el Art. 46 del C.T. dispone: "En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas: ...Inc. e) Duración y división de la jornada de Trabajo...", por lo que al estipularse en el mencionado documento la duración del vínculo, el empleador no puede simplemente modificar las condiciones que el mismo establece sin consentimiento de la parte trabajadora, y mucho menos cuando la referida alteración pone fin a la relación contractual. Al respecto, Ramiro Barboza en su obra El Despido en el Derecho Laboral Paraguayo refiere: "...el ius variandi es un derecho de la parte empleadora, tan amplio en su formulación (en cuanto a la facultad de modificar las modalidades del contrato), tiene la limitación intrínseca de que debe sustentarse en ius variandi, no en bases arbitrarias, sino en motivos razonables; coexistiendo el convencional, debe contarse siempre o, con la tolerancia, con la permisividad o con el consentimiento; o, mejor decir, con la aceptación del trabajador..." (Ramiro Barboza, El Despido en el Derecho Laboral Paraguayo, Editorial Intercontinental, Año 2002). Cabe señalar que si bien el empleador se halla facultado a poner fin a la relación laboral, el mismo tiene la obligación de indemnizar a la trabajadora de conformidad a lo que nuestro ordenamiento jurídico dispone, es así que en el caso que nos ocupa,

_____ fue contratada a través de convenio escrito por el Sanatorio San I _____ S.A. a fin de prestar sus servicios de Nutricionista por el término de un año, habiendo la parte demandada decidido de manera unilateral poner fin a dicha relación en fecha 30 de mayo de 2016, como su representante convencional lo refirió en su escrito de contestación de demanda (fs. 48). Ahora bien, la trabajadora también manifestó que al momento del despido injustificado, la misma se encontraba en estado de gravidez, había arrojando al efecto de probar lo referido copia de la ecografía obstétrica morfológica de fecha 4 de mayo de 2016 (fs. 16/20), sin embargo también refirió en su escrito de promoción de demanda que la relación laboral con quien fuera su empleadora se tornó insostenible, pues ya no existe posibilidad de buena convivencia, razón por la cual solicita el pago de las indemnizaciones en lugar del reintegro. Es así que la Ley N° 5.508/15 en su Art. 4 refiere: "El Estado promoverá, protegerá y apoyará la maternidad y la Lactancia Materna Exclusiva hasta los 6 (seis) meses de edad y la Lactancia Materna Complementada hasta los 24 (veinticuatro) meses de edad, asegurando la atención y cuidado de la alimentación de los niños y niñas, y de la madre en período de gestación y lactancia. En ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal..." así mismo en su Art. 15 dispone: "**Acciones Nulas.** 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. La mujer gozará de inamovilidad laboral hasta 1 (un) año después del nacimiento o adopción de la niña o el niño. En ningún caso el embarazo, la adopción, el nacimiento de la niña o el niño, o la lactancia puede constituir directa o indirectamente causa justificada de despido...". Esta normativa novel en nuestro país establece el término de "inamovilidad" para la mujer trabajadora en estado de gravidez, nomenclatura diferente al texto del C.T. que regía anteriormente la misma situación fáctica y disponía la "estabilidad" de la misma, cabe en este punto realizar algunas consideraciones doctrinarias al respecto, en ese tren de ideas, Guillermo Cabanellas sostiene: "...La estabilidad en el empleo crea una seguridad de trabajo y produce, como natural consecuencia, esa satisfacción que debe mediar para que los sujetos a un salario tengan la sensación de estar lo suficientemente defendidos como para considerarse económicamente libres, primordial conquista que debe proceder, por ello, a otras de carácter secundario... Estableciendo clases o diferenciando conceptos, una cosa es la estabilidad en el empleo y otra la inamovilidad absoluta de los trabajadores. La primera configura una tendencia en el orden legislativo que impide que el trabajador pueda ser removido sin justa causa del puesto que ocupa. La segunda es el derecho con que el trabajador cuenta para no ser removido del empleo que desempeña, salvo mediar justa causa. Por eso cabe decir que una cosa es la incorporación al empleo cuando el mismo se tiene como propiedad, garantizada por el legislador, para no ser privado de ella sino con justo motivo; y otra, muy diferente, garantizarle al trabajador su derecho a una ocupación lícita de la que no puede ser despojado mientras desempeña debidamente los servicios requeridos. La estabilidad absoluta se afianza con el derecho de ser incorporado el trabajador despedido sin...!!



Abg. María Elena Espinosa Guadalupe

Abog. Jorge Barboza France
Juez

...//justificación bastante. Por sus grados o etapas de consolidación, se distinguen estas clases o frases de la estabilidad en el empleo: ...d) periodo de inamovilidad en el empleo, en que cumplidas ciertas condiciones establecidas por el legislador, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, salvo mediar justa causa para ello, y caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo empleo que venía desempeñando antes del despido...” (Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, 3ra. Edición actualizada y ampliada. Guillermo Cabanellas de Torres. Editorial Heliasta S.R.L. 1992, Buenos Aires – Argentina pág. 894/896). En nuestro ordenamiento legal contamos con una suerte de simbiosis legislativa, pues la institución de la estabilidad prevista en el Art. 94 del C.T., prevé acabadamente las consecuencias ante las probables variables que pueda acaecer una relación de trabajo con un trabajador amparado por estabilidad especial, ahora bien la Ley N° 5.508/15, determina la inamovilidad de la trabajadora encinta, sin prever de manera amplia ni abarcante las consecuencias que dicha situación pudiera acarrear; para ello es menester remitirse a los Principios del Derecho del Trabajo, entre los cuales para esta situación subyace el Principio de Condición más Beneficiosa, como subdivisión del Principio Protector, es así que para dicha situación deviene procedente remitirse a la doctrina, la cual por medio de Alfredo Ruprecht dice: “Condición más beneficiosa... este principio tiene íntima conexión con el de la norma más favorable, pero se distingue netamente de ella en que supone la existencia de una norma anterior concreta y reconocida, que ya se ha aplicado y que debe ser respetada, justamente por ser más beneficiosa... De acuerdo con este principio los derechos que los trabajadores han adquirido integran su patrimonio y una nueva disposición no se los puede quitar, siempre que no medie una disposición legal en sentido opuesto” (Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación. Alfredo J. Ruprecht. Edit. Zavalia S.A. 1994. Argentina, pág. 33), por lo que procede una construcción jurídica interpretativa dado que al sancionarse la referida Ley N° 5508/15 las condiciones de protección a la maternidad y lactancia progresaron, por lo que no puede esta ley de mayor tutela jurídica a la trabajadora en estado de gravidez o durante el lapso de lactancia, acortar ni restar beneficios que le fueron consagrados en el ordenamiento jurídico anterior, pues del texto de dicha ley no se desprende norma contraria que disminuya tales beneficios, sino al contrario, aparecen rasgos tuitivos más marcados a favor de la trabajadora, es así que resulta aplicable a la presente situación lo previsto en el Art. 97 del C.T., pues aquella trabajadora gestante o lactante se halla de forma legalmente válida a optar en caso de despido, al reintegro al empleo o al pago de la doble indemnización del Art. 91 del C.T., pues la esencia protectora de la norma se extiende de la estabilidad (anterior) también a la inamovilidad (actual), razón por la cual ante una norma nueva con más beneficios no puede derogar (tácitamente) por imprevisión las concesiones legales anteriores validas, pues resultaría una regulación jurídica ilógica, incongruente y con resultado -in peius para la trabajadora, contraria a la esencia normativa de la referida ley, razones éstas por las que deviene procedente hacer lugar a la presente demanda, ante la constatación que la finalización de la relación laboral no se dio por justa causa, en consecuencia corresponde procedente ir al estudio de lo reclamado por la trabajadora.-----

Antigüedad: conforme a lo mencionado párrafo arriba, habrá de determinarse la antigüedad de la trabajadora y sobre la cuestión la actora manifestó contar con 6 meses de antigüedad, al respecto debe hacerse notar que la demandada al contestar la acción manifestó que la misma ingresó a trabajar en fecha 1 de noviembre de 2015 siendo desvinculada en fecha 30 de mayo de 2016 (fs. 48), lo que puede corroborarse por el contrato celebrado entre las partes obrante a fs. 36/8, razón por la que corresponde determinar la antigüedad de la misma en 6 meses.-----

Salario. Salarios impagos (abril, mayo, junio y julio): de conformidad a lo manifestado por la actora esta percibía Guaraníes Un Millón (Gs. 1.000.000) en concepto de salario mensual, en razón a que prestaba servicios los días lunes y jueves por la tarde, extremo probado con el contrato de prestación de servicios cuya cláusula Séptima establece: “El Sanatorio abonará a la profesional, presentando la factura del importe la suma de Guaraníes 1.000.000 Un Millón, Más IVA...” (Sic), igualmente con las facturas obrantes a fs. 95, 96, 99, 103, 104, 107, por lo que corresponde determinar que la suma que se tendrá en cuenta para los cálculos en la liquidación de la actora es el afirmado por éste. Ahora bien en cuanto a los meses de abril, mayo, la demandada no negó ni reconoció el pago a la actora de dichos rubros, por lo que ante la carencia instrumental que acredite el pago del mismo corresponde el cálculo de dicho reclamo en la liquidación pertinente. En cuanto al reclamo por el salario impago de los meses junio y julio, devienen improcedente en razón a que la propia trabajadora alegó a ver sido despedida en fecha 30 de mayo de 2016 (fs. 22).-----

Indemnización por Despido Injustificado (doble) y Falta de Preaviso: ante lo concluido párrafo arriba respecto a la conclusión de la relación laboral, deviene procedente la condena al demandado al pago de la indemnización prevista en el Art. 91 que expresa: “...En caso de despido sin causa justa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al...//





.../trabajador una indemnización equivalente a quince salarios por cada año de servicio o fracción superior a seis meses... y en atención a la extensión normativa ya referida de la estabilidad de la trabajadora por encontrarse al momento del despido en estado de gravidez deviene procedente la condena al pago de la doble indemnización por despido injustificado de conformidad al Art. 97 del C.T. En cuanto a la indemnización por falta de preaviso, corresponde aplicar lo expuesto en los Art. 87 del C.T. Inc. a) que expresa: "... Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso..." y el Art. 90 del mismo cuerpo legal que expresa: "...El empleador que no haya dado preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar una cantidad equivalente a su salario durante en término del preaviso...", circunstancia por la que deberá calcularse dicho rubro en la liquidación pertinente.-

Aguinaldo 2015. Aguinaldo proporcional y Vacaciones proporcionales: de conformidad a lo reclamado por la actora al promover demanda en donde sostuvo que no le fueron abonados los referidos rubros y ante la carencia de instrumento alguno que acredite lo contrario, corresponde la condena al demandado a abonar los mismos, de conformidad a los Arts. 243, 244 (Aguinaldo) y el Art. 221 (vacaciones proporcionales) del C.T, rubros estos a ser calculados en la pertinente liquidación párrafos más abajo.

Indemnizaciones Compensatoria y Complementaria: conforme a las previsiones del Art. 82 del C.T. corresponde el pago de un mes de salario en el referido concepto al actor en atención a los 1 año y 3 meses de tramitación del presente proceso en primera instancia y de conformidad al Art. 233 del C.P.T. resulta procedente aplicar el 10% del valor de la condena fundado en similar argumento que el precitado rubro.

Con respecto a los intereses moratorios, es dable señalar que el actor manifestó la expresa reserva de intereses al momento de promover demanda, es por ello que resulta viable la pretensión requerida en el porcentaje del 2,30 % mensual sobre el monto total de la condena a partir de la fecha de iniciación de la presente demanda julio/2016 en adelante, conforme Ley N° 2339/03 que modifica el Art. 44 de la Ley N° 489/95, según el promedio de las tasas efectivas anuales percibidas por las entidades financieras sobre créditos de consumo y en la moneda del crédito respectivo, montos éstos a ser determinados posteriormente al momento del cumplimiento de la presente condena, debiendo practicarse liquidación a los fines referido por Secretaría. La presente decisión cuenta con respaldo jurisprudencial en el fallo del Tribunal de Apelación del Trabajo, Segunda Sala de fecha 23 de diciembre de 2015 en los autos: "**Carlos Franco Colmán y otros c/ Entidad Binacional Yacyreta (EBY) s/ Cobro de Gs. en diversos conceptos, reconocimiento de antigüedad y otros derechos**".

Que, en este estado resulta procedente practicar la liquidación de rubros que deberán ser abonados a la actora:

Antigüedad: 6 meses.	Salario Diario: Gs.125.000.-
Salario Mensual: Gs.1.000.000.	
Indemnización por Despido Injustificado (Doble):	Gs. 3.750.000.-
Indemnización por Falta de Preaviso:	Gs. 3.750.000.-
Salario Impago (abril, mayo 2016):	Gs. 2.000.000.-
Vacaciones Proporzionales:	Gs. 750.000.-
Aguinaldo 2015:	Gs. 166.667.-
Aguinaldo Proporcional 2016:	+ Gs. 416.666.-
Sub Total:	Gs. 10.833.333.-
Indemnización Compensatoria (10%):	Gs. 1.083.333.-
Indem. Complementaria (1 mes):	+ Gs. 1.000.000.-
TOTAL:	Gs. 12.916.666.-

En cuanto a las costas, deben ser impuestas a la perdidosa de conformidad a lo establecido en el Art. 232 del C.P.T.

Por tanto, en mérito a las consideraciones que anteceden y a las disposiciones legales arriba citadas, el Juzgado,

[Signature]
 Ana María Laura Pacheco González

Abog. Jorge Barboza Franco
 Juez

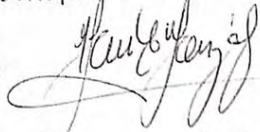
Abog. Jorge Barboza Franco
 Juez

RESUELVE:

1) **HACER LUGAR**, con costas, a la presente demanda laboral promovida por [redacted] contra San [redacted] S.A. y en **Consecuencia** condenar a la demandada a que abone a la actora la suma de **GUARANIES DOCE MILLONES NOVECIENTOS DIEZ Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS (Gs.12. 916.666)**, con el interés moratorio mensual establecido en el exordio de la presente resolución, en el perentorio término de 48 horas de quedar firme y ejecutoriada la presente resolución, de conformidad a los fundamentos expuestos precedentemente.-----

2) **ANÓTESE**, regístrese y remítase copia a la Excm. Corte Suprema de Justicia.-----
Subrayado: "Octubre" no vale; Entre líneas: "Noviembre" Vale.

Ante mí:


Abg. María Laura Espinosa González


Abog. Jorge Barboza Franco
Juez


Abg. María Laura Espinosa González

