Juicio: “Finkelstein Ponce De Leon, Jorge Alberto -vs- Innovación SRL S/Despido” - M.E. Nº 1660/22.

S. M. de Tucumán, 30 de noviembre de 2023.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en esta causa caratulada *“Finkelstein Ponce De Leon, Jorge Alberto -vs- Innovación SRL S/ Despido”* de la que

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 05/10/2022 se apersona el letrado Tomas Liprandi Oliva, en nombre y representación del Sr. Jorge Alberto Finkelstein Ponce de Leon, DNI N° 20.692.471, con domicilio en Virgen de La Merced N° 610, piso 8 A, San Miguel de Tucumán, e inicia demanda en contra de Innovación SRL, CUIT Nº 30-69178656-7, con domicilio en calle San Martín N° 145 de esta ciudad de San Miguel de Tucumán, a fin de que se declare la nulidad del despido comunicado al actor en fecha 15/04/2021 y se ordene la reinstalación del actor con más el pago de los salarios caídos que resulten devengados desde el distracto hasta la efectiva reinstalación o subsidiariamente, para el supuesto de que no se hiciera lugar a la reinstalación, al pago de los rubros y conceptos que se liquidan en planilla adjunta a esta demanda, con más sus intereses, costas y gastos.

Cumple con lo establecido por el art. 55 inciso c) del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL).

Explica que su mandante ingresó a prestar servicios para la demandada como docente de nivel terciario el 2 de abril de 2013, teniendo a su cargo el dictado de la materia Derecho Fiscal en la carrera Gestión Impositiva Contable con 4 horas cátedra. Refiere que desde un inicio se verificaron las

irregularidades registrales ya que el Dr. Finkelstein Ponce de Leon fue objeto de un registro parcial y defectuoso bajo un contrato a plazo fijo, no obstante que su función y la materia asignada era de carácter permanente y no existía ninguna suplencia ni razón objetiva que justifique la excepción legal que debe tener una contratación a tiempo parcial.

Asimismo, añade que a través de ese parcial y defectuosa registración la demandada omitió abonar al actor los salarios devengados por este luego de la finalización de los respectivos ciclos lectivos (enero), como así tampoco el rubro vacaciones, no obstante, incluso que le requerían la prestación de tareas en dichos periodos para la toma de exámenes y preparaciones curriculares.

Cuenta que recién tres años después de su ingreso (04/02/2016), que se le otorgó el alta temprana como trabajador por tiempo indeterminado, no obstante que su prestación siempre fue de dicha naturaleza y se verificó en forma continua e ininterrumpida.

Continúa relatando que en el año 2018, específicamente el día 16/03/2018, comienza también a impartir clases como docente de la materia Derecho Laboral Aplicado en la misma carrera, con cuatro horas cátedra y se lo registra, también, con igual criterio deficitario que respecto de la anterior materia, es decir, por tiempo parcial y no reconociendo la antigüedad del año 2016, haciéndole perder derechos laborales a los fines del cálculo de antigüedad, vacaciones, aguinaldo.

En el año 2020, el día 15/03/2020 dice que se le asigna además la materia Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos (RRHH) con cuatro horas cátedra, en igual condiciones de contratación, manteniéndose las otras materias.

Alega que sobre las materias Derecho Laboral aplicado y Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos, al actor no le abonan los salarios de los meses de diciembre y enero, como así tampoco el sueldo anual complementario, ni el rubro vacaciones. Tampoco el rubro de antigüedad, ni los aumentos aprobadas por el Gobierno nacional por carecer supuestamente según la demandada de la antigüedad necesaria y de las condiciones laborales.

Resalta que en el año 2020 se iba a cerrar la carrera de Gestión Impositiva Contable, siendo que el actor junto a la profesora Claudia Sánchez asumieron el rol de promotores de ventas y llamaron a numerosos ex alumnos para mejorar la cantidad de matriculados, logrando la incorporación de treinta alumnos para esa currícula.

Manifiesta que a partir del inicio del aislamiento preventivo y obligatorio decretado en el país desde el 20/03/2020 como consecuencia de la pandemia de COVID-19, el actor dejó de prestar tareas presenciales en la institución educativa para hacerlo desde su domicilio, en precarias condiciones en lo que hace a los elementos de trabajo y conexión ya que la demandada jamás cumplió con su obligación de otorgar los elementos de trabajo para el cumplimiento de sus tareas en forma remota y fue el propio actor quien tuvo que asumir tal gasto de su propio patrimonio.

Comenta que en ese marco de absoluto abandono patronal tuvo que comprar computadora, micrófonos, insumos tecnológicos para la transmisión de datos e inclusive cambiar proveedor de internet para adecuar su conectividad a la necesidad propia que imponía el sistema de clases virtuales. Dice que esta etapa no solo se caracterizó por la citada omisión de la empleadora de asumir los gastos de la prestación remota, sino que aumentó enormemente la exigencia hacia el personal docente, sometiéndolos a reuniones constantes, a subir clases a la web, a dar clases de apoyo, a diseñar, organizar y brindar trabajos prácticos, a dar consultorías permanentes, todas funciones extraordinarias que además de elevar notoriamente su carga horaria jamás fueron siquiera remotamente reconocidas desde el punto de vista salarial.

Arguye que por tales razones y altas exigencias, durante el año 2020 el actor prácticamente trabajo solo para la demandada, no siendo retribuido en modo alguno todo este trabajo extraordinario que se le impuso y que se vio en la obligación de asumir por razones de responsabilidad docente y compromiso para con sus alumnos.

Relata que en el mes de diciembre de 2020 el actor realizó un reclamo a la dirigencia de la demandada por lo bajo de su salario y para solicitar su correcto registro, comenzando allí y por esta causa las persecuciones hacia su

persona. Cuenta que se le triplico la exigencia a toda hora sin respetar siquiera el derecho a la desconexión; se le impusieron obligaciones laborales que no le eran remuneradas, tales como el dictado de materias propedéuticas (como ser técnicas de estudio y acceso virtual) que escapaban a la especialidad del actor, generando con ello muchísimo stress. Expresa que la angustia de tener que impartir clases sobre cuestiones de tecnología que no era de su dominio, fue menoscabando su salud. Agrega que la demandada le reclamaba que debía subir tres clases de esta naturaleza por semana, siendo que su preparación le llevaba mucho tiempo porque además se le exigía la preparación de presentaciones virtuales (a través del programa Power Point) además de trabajos prácticos, y sostener y brindar apoyo a los alumnos para evitar el abandono del estudio.

Explica que en el mes de marzo de 2021, su mandante reitero el reclamo de mejora salarial y reconocimiento de su antigüedad y de las 12 horas cátedra que efectivamente impartía, con más las restantes funciones y tareas que se le habían agregado sin paga alguna y el pago de los meses de diciembre, enero y febrero que se liquidaban solo parcialmente según los exámenes que hubiera y sin perjuicio de que la demandada percibía una matrícula del alumnado. Cuenta que la respuesta fue una rotunda negativa y el mantenimiento de este injusto y abusivo esquema salarial._

Arguye que dentro de ese marco de irregularidades y fraude a sus derechos, el 15/04/2021 la demandada remite al actor carta documento – Andreani – acusándolo de falsos incumplimientos al siguiente tenor: “En el día de la fecha se pone a mi conocimiento los siguientes hechos: 1.- Que la Coordinadora de la Tecnicatura de Gestión Impositiva y Contable, Cra. Natalia Graciano, le envió un mail con fecha 12/04/21, donde se le efectúa a Ud. Como docente de “Derecho Laboral Aplicado”, observaciones acerca de la falta de cumplimiento a los lineamientos del Nivel superior, respecto a subir en tiempo y forma las clases 00, 01 y 02. Ud. Respondió de manera improcedente a la Coordinadora, haciendo juicios personales sobre la eficacia del desempeño de la Coordinadora en sus funciones, excediendo totalmente a la observación de su incumplimiento, sin responder puntualmente sobre ese particular. Tampoco le compete a Ud. Ameritar lo que le parece correcto o incorrecto como procedimiento, cuando los procesos están

establecidos por la Rectoría y comunicados oportunamente a todos los docentes. 2.- La observación del punto 1 también le fue hecha a Ud. El día 12/04, por la Coordinadora de la Tecnicatura en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos, Lic. Ana Fringes, porque al revisar las aulas encontró vacías las aulas del espacio curricular Derecho Laboral de 2° año, cuando dicha Coordinadora le había solicitado la carga de las clases hasta el 02.04 ppdo. O sea, que había un atraso en las tareas de 10 días. 3.- En el mismo mail del punto 2 la Lic. Fringes le manifiesta el pedido de los alumnos de tener los links de acceso a las clases con la debida anticipación, ya que, si usted no lo hace así, lo debe crear el preceptor al momento de iniciar la clase, lo que causa inconvenientes a los alumnos y a Ud. Mismo. 4.- También la Lic. Fringes le hace saber que los alumnos han expresado no haber sido aceptados en el zoom, si se conectaban con demora, lo cual alienta la ausencia desde el inicio del cursado. 5.- El día 13/4, a horas 14/43 usted le responde a la Rectora del Nivel: “Las clases se encuentran cargadas”. A hs. 21.21, la Rectora le responde a usted que ha constatado que en 3° año GIC que no hay contenido alguno y que no tiene nada cargado en Derecho Laboral Aplicado. Y usted le responde a su superior el 14/04 a hs. 17.16 hs.: “Que poco serio la manera de conducirse! Que es una persecución?” usted faltó a su deber y a la verdad, profesor. Esta última expresión raya en lo irrespetuoso e improcedente por su parte hacia quienes son su superioridad, por un lado. Por otro muestra un desconocimiento supino de las responsabilidades suyas como docentes. Su proceder no le encontramos justificativo, por lo cual le requerimos_su explicación, en el término de 24 horas por esta vía, fundándose en hechos y no en apreciaciones subjetivas”.

Continúa diciendo que contestó tal misiva mediante telegrama colacionado de fecha 20/04/2021 al siguiente tenor: “Rechazo su CD por maliciosa, improcedente y temeraria. Su misiva no hace otra cosa más que confirmar la sensación de persecución que siento en mi contra, por haber solicitado en el mes de diciembre 2020 el pago de diferencias salariales. La verdadera registración, el pago de vacaciones, aguinaldo, aumentos del Gob., beneficios de estatuto. El pago real del salario docente, el pago de aportes contribuciones. Según verdaderos datos de la realidad. Fecha de ingreso abril 2013, docente a cargo de las materias de derecho fiscal y derecho laboral de la carrera de GIC, y de derecho laboral de la carrera

RRHH. Cumpliendo para ellos 10 hs cátedras. De lunes a viernes. Percibiendo por ello una remuneración bruta de $29391,57, muy por debajo de lo que me corresponde si estuviera bien registrado. Intimo a la verdadera registración en un solo recibo realice verdadero pago de remuneraciones y aportes, antigüedad, presentismo, carga horaria. Según art 8-9-10 ley 2013, según apercibimiento contenido art. 11 y 15 misma ley LNE. Asimismo, intimo plazo 48 hs abone diferencias salariales de convenio y estatuto docente, pago de salarios meses de julio 2020 a marzo 2021, correspondientes a Derecho Laboral aplicado y Derecho Laboral. Con sus incrementos salariales, SAC-VAC, incentivos y dec. Abone dos últimos años SAC, VAC, y presentismo, antigüedad, título, diferencias salariales no prescriptas, horas extras correspondientes a reuniones, exámenes, capacitaciones que nunca fueron abonadas. Bajo apercibir considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Ahora bien, sobre los hechos que me solicita aclarar, no niego la existencia de ellos, solo que además de los que relata, deberá explicar porque fui grabado en mi clase del día jueves 15/04/21 Agustina Frau mediante celular, porque los alumnos de 1er año realizaron una encuesta sobre mi persona a una semana de comenzadas las clases por medio de la coordinadora de GIC. Porque la coordinadora realizó Zoom con los alumnos de primer año para hablar sobre mi desempeño, apenas finalizada mi clase. Porque la coordinadora Natalia Graciano y Ana Fringes, en a quienes yo me comunique telefónicamente porque no me quedaba claro, si aun con la vuelta de la presencialidad, debía subir material de clases al aula virtual, a lo que me contestaron que sí, a lo que les dije que lo haría. Y luego enviaron sendos mails con lo que habíamos hablado. A eso me refería con improcedente. Tengamos en cuenta que he ido al ICE a dar clase presenciales, aun sin estar vacunado, habiendo solicitado dispensa, por cuanto tengo dos hijos menores que están a mi cuidado. Y si en el caso de enfermarme de COVID, quien cuidaría de ellos, Uds. ante mis reclamos solo se dedicaron a presionarme, desconozco el fin. Y la falta de contención hacia mi persona. Mi expresión poco serio, se refiere a que había tenido comunicación con la coordinadora, y la rectora sobre estos hechos y luego fui bombardeado tal como relata por mails, cuando había sido yo el que puso de manifiesto, a una semana de inicio si debía o no subir material al aula virtual. Aun así deberá sumarle, que

muchos se han puesto en comunicación conmigo para decirme que es la coordinadora que los incita hablar de mi persona. Tenga a bien como se lo exprese de saber que es la misma que inició un cuestionario y me observo mis clases en el curso propedéutico sobre una temática que no manejo, no elegí, y no me consideraba preparado para realizar sobre técnicas de estudio (taller que aún me deben) repito la primera semana de dictado de mi materia fue de manera presencial. Desconozco los procedimientos sobre Zoom (si debía ser yo el que debía abrir y gestionar link) desconozco los lineamientos que dice en una semana he incumplido supinamente. Han cambiado la plataforma de ice virtual, podrían haberme hablado y me costó adaptarme por los motivos expresados. No es cierto que me demoro en mis obligaciones. He dado las clases presenciales. Al día de la fecha me encuentro al día, con el material, clases, dossier, tareas subidas al aula virtual. Le hago saber que he debido comprar computadora cámara, contratar proveedor de wifi, dedicar horas a preparar el material de AV, y que me encontraba estresado por la presencialidad, sin vacunarme. Que mi retraso no solo ha sido con el ICE, sino también en otras cuestiones personales, por el miedo que tenía de regresar a las aulas, en este contexto. Que es obligatorio para los profesores y desde allí dar clases de zoom a los alumnos de manera virtual, desconocía que debía ser yo el que abriera el link. Lamento encontrarme en esta situación de tener que aclarar los hechos que Ud. Debiera aclarar, reparar, resarcir, y que ya conoce. Aun sabiendo los casos de covid del instituto, Uds. me envían CD. Con el tener que describo. Hago reserva de retención de tareas, de no concurrir a trabajar (exceptio inaddiplenti contractus), hasta tanto cumpla con sus obligaciones patronales, previsionales, y del orden público laboral, pague, registre, abone, todo lo anteriormente reclamado. Solicito absténgase, acosándome, generando descrédito sobre alumnos que recién comienzan cursando de primer año. Pues los alumnos avanzados no se han sumado a esta cruzada originada por no sé qué motivo. Pido disculpas a mis superiores por si consideran ofendidos. Solicito las disculpas públicas con los alumnos. Quedan ustedes debidamente notificados y emplazados conforme a derecho".

Asevera que acorralada por dicha y legitima intimación, la demandada no tiene mejor idea que despedir al actor aduciendo una supuesta

causa, aun en abierta violación de los preceptos de la ley 13.047 (Estatuto de docentes privados) que dispone la obligatoriedad de tramitar un sumario previo como requisito ineludible para practicar un despido con causa (artículo 13) y así mismo vulnerando en forma abierta y manifiesta la prohibición de despidos vigente en esa fecha: “Velez Susana Noemí, DNI N° 10.982.683, representante legal del Instituto de Ciencias Empresariales, vengo a rechazar en todos sus términos su T.O. Ley 23.789, de fecha 20 de abril de 2021, por no ajustarse a la realidad de los hechos mencionados por Ud. Por lo que ratificamos en todos sus términos nuestra carta documento de fecha 15 de abril 2021. La verdad es que Ud., hoy realiza este malicioso e improcedente reclamo con el fin de excusarse de sus gravísimos incumplimientos de los deberes a su cargo y por los cuales ya le fuera requerido un descargo por CD, hoy ante un nuevo intento de excusarse realiza intimaciones improcedentes y denuncia de persecución, reitero con el fin de justificar sus gravísimos incumplimientos y su falta de decoro y respeto hacia las autoridades de nuestra institución educativa, hechos que a continuación describo: 1- En diciembre 2020 Ud. Me solicitó personalmente el cargo de coordinador de la tecnicatura en gestión impositiva y contable, lo cual le expliqué que no era posible, por estar ocupado por la Lic. Natalia Graciano, que se había desempeñado con solvencia y responsabilidad y que tanto, no acostumbro a designar por amiguismo o favoritismo personal alguno sino por mérito en su desempeño. Posiblemente ese sea el motivo por el cual Ud. Procedió a desconocerla como su superior y a comportarse con Graciano y con Ana Fringes. Coordinadora de recursos humanos con un comportamiento injustificado, irrespetuoso y agresivo, como lo evidencian sus expresiones por mail enviados el día 12 de abril a hs 17:32 y 13 de abril a hs 21:47 y por whatsapp que están documentados. El mismo comportamiento ha tenido con Ud. Con sus pares, que ante su falta de respeto en los grupos de whatsapp de docentes le han ofrecido ayuda amablemente en cuestiones de manejo del aula virtual, creando un clima laboral de radio pasillo y de confusión, ajeno a la idiosincrasia institucional. 2- Ud. de forma aviesamente la realidad de los hechos transforma las solicitudes de las coordinadoras (de que cumple con sus obligaciones como docente) en persecuciones, acosos, presiones inexistentes. En vez de cumplir en tiempo y forma, gasta tiempo y energía en generar conflictos, respondiendo con

sarcasmo y agresividad, hasta a la propia rectora del nivel superior, Marcela Petroni. Su conducta infundada ha hecho necesario el requerimiento por CD, que no causó en Ud. Reflexión alguna, es más, continúo con sus expresiones irrespetuosas y desde su pretendida posición de víctima, como demuestran sus whatsapp posteriores. Negamos que se haya efectuado encuesta sobre la persona docente, la encuesta fue por los talleres propedéuticos, donde se recibe la devolución de los alumnos sobre las temáticas abordadas por todos docentes participantes. Que se le haya grabado su clase por la secretaría del nivel los mails sin el modo comunicacional comente de la institución, además de las comunicaciones verbales, por lo cual se rechaza el término adjudicado de “improcedente”. Sostenemos su demora en cumplir con su responsabilidad de subir en tiempo y forma, a pesar del pedido expreso de las coordinadoras de carrera, hechos que se encuentran documentados. Rechazamos el motivo de su falta de capacitación sobre el manejo del zoom, dado que el ICE le informó y puso a disposición de los docentes talleres sobre la temática, que dictaron los ingenieros informáticos del instituto Ud. Debería estar capacitado, por eso creo que le costó adaptarse a lo que no se ocupó en aprender oportunamente, no es real que haya solicitado dispensa, nunca lo solicitó. Dado que expresa su voluntad de hacer reserva de tareas de no concurrir a trabajar y que los alumnos no deben ser perjudicados por su unilateral voluntad, el servicio docente será cubierto como corresponde. Nunca hubo persecución, acoso o que se le haya generado su descrédito. Por el contrario, con su actitud no ha cumplido con las obligaciones y deberes que tiene todo docente establecido en el art. 5 de la ley 3470 estatuto del docente: inciso A) “desempeñar digna, eficaz y lealmente las funciones inherentes a su cargo” inciso e) ampliar su cultura y propender al perfeccionamiento de su formación docente” sin perjuicio de lo antes expuesto, en relación a sus reclamos, debo decir que el personal docente no percibe presentismo y título, como Ud. lo reclama, de igual manera de pago de horas, o que pretenda darse por despedido o verse injuriado, para que pretende darse por despedido por nuestra culpa, por el contrario, con su actitud fuera de lugar y no ajustada a la realidad, con su obrar pretende justificar el incumplimiento de sus obligaciones de docente, que lo ponen en situación de incumplimiento con el art. 63 de la LCT del principio de buena fe. En razón de todo lo expuesto anteriormente, ante sus

gravísimas faltas, maliciosa conducta y su mala fe demostrada, hacen que en definitiva tengamos una total pérdida de confianza hacia vuestra persona, por todo ello nos consideramos gravemente injuriados, lo que en consecuencia hace imposible la prosecución del vínculo laboral por lo que despedimos a Ud. con justa causa, de conformidad con lo establecido por el art 242 LCT haberes, liquidación final y certificaciones de servicios a su disposición en los plazos y términos de ley. Doy por finalizado el intercambio epistolar".

Transcribe intercambio epistolar entre las partes.

Arguye que la demandada respondería con una nueva negativa a reconocer los derechos vulnerados del actor. Asimismo, dice que luego de finalizar el intercambio epistolar el actor mantuvo diversos diálogos con otros directivos de la demandada en los que se le prometió la reincorporación a su puesto de trabajo, solicitándole que debía esperar un tiempo para que se calmaran los ánimos y que esto se verificaría a partir del ciclo lectivo que se iniciaría en 2022. Y que por tal razón el actor optó por no solicitar su reinstalación por vía de amparo y confiar en tal promesa que terminaría siendo incumplida por la patronal.

Asevera que se encuentra ante un despido directo en el que se aduce una falsa causa y que resulta nulo como tal, ya que no respeta la formalidad requerida expresamente por el art. 13 de la ley 13.047 que impone la realización de un sumario que garantice el ejercicio del derecho de defensa. Agrega que esta omisión transforma irremediablemente al despido en incausado y lo encuadra en la prohibición de despidos vigente dispuesta mediante el decreto 329 del 31/03/2020 y prorrogada por los decretos 487/20, 624/20, 761/20, 891/20, 266/21, 345/21, 413/21.

Señala que la citada omisión de tramitar el sumario previo dispuesto por el estatuto de la actividad vicia al despido de nulidad absoluta como despido con justa causa sin que adquiera relevancia alguna la acreditación o no de las causales invocadas, y lo convierte en un despido incausado. Cita jurisprudencia al respecto.

Manifiesta sobre la procedencia de la pretensión jurídica de reinstalación. Cita jurisprudencia.

Sostiene que amén de la improcedencia absoluta del despido desde el punto de vista formal, lo cierto es que tampoco existe injuria desde el punto

de vista material por no haber sido el actor autor ni responsable de incumplimiento alguno a sus deberes laborales ni haber incurrido en las conductas que genérica y falazmente se le endilgan en el instrumento de despido.

Niega en forma expresa y terminante la existencia, virtualidad y procedencia de todos y cada uno de los hechos que se le atribuyen al Dr. Finkelstein Ponce De Leon por no ser más que un mero ardid de la contraria para poner fin al vínculo laboral e intentar eludir sus obligaciones.

Refiere que los intachables antecedentes del actor como profesor de la institución han sido expresamente objeto de múltiples reconocimientos, no solo por parte de la propia demandada sino también por sus alumnos. Añade que no existe ni un mínimo atisbo de sanción en su legajo que pudiera considerarse como sustento de un despido con justa causa.

Asevera que además de la falsedad ideológica y fáctica de la causal invocada, la verdadera razón que se oculta detrás del ilícito contractual es la concreción de un acto de discriminación hacia el actor y la conclusión de una clara persecución en su contra, todo ello a causa de sus legítimos reclamos salariales y registrales.

Dice que el actor fue objeto de mobbing desde el momento mismo en que decidió reclamar por sus legítimos derechos ante su empleador. Expresa que al despedir al actor por ejercer su legítimo derecho a reclamar, la empresa Innovacion SRL ha incurrido en el supuesto que el transcripto art. 1° de la ley 23.592 sanciona con la nulidad; que el acto no solo es nulo extrínsecamente por la violación de formas y por las normas de emergencia que prohíben los despidos, sino que también lo es intrínsecamente por encerrar un verdadero acto discriminatorio. Por ello, solicita se declare la nulidad del acto discriminatorio efectuado por la empresa, volviendo las cosas al mismo estado en que se hallaban antes del acto anulado, en los términos del art. 1050 del código civil, es decir, reinstalando al actor en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones previas al despido.

Aclara que en el caso que se entienda inviable o imposible la pretensión de reinstalación, solicita en subsidio que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa dispuesto contra el actor.

Cita el derecho aplicable, ofrece la prueba documental y hace reserva del caso federal.

Finalmente practica planilla de liquidación de rubros.

La representación letrada de la parte actora acompaña documentación original en formato digital el 12/10/2022.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real del demandado, el 09/11/2022 se apersona el letrado Luis Octavio Vargas, en nombre y representación de Innovación SRL, conforme lo acredita con la copia de poder general para juicios acompañado, y contesta demanda.

Plantea la correspondiente impugnación de planilla, y plus petición inexcusable.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por la parte actora.

Seguidamente, da su versión de éstos.

Expresa que Innovación SRL es una Institución que brinda Servicios educativos de nivel Secundario y Superior, dictando distintas carreras de manera presencial y a distancia con más de 25 años de trayectoria en la docencia de Tucumán y en la región.

Reconoce que el Dr. Finkelstein Ponce de león se desempeñó como profesor de Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. Cátedras y Derecho laboral aplicado de 3° año, con 4 hs. Cátedras en la carrera de Gestión Impositiva Contable (GIC) y profesor de Derecho laboral aplicado y Derecho laboral en la carrera de Recursos humanos.

Manifiesta que como es de público conocimiento y como consecuencia de la pandemia, tanto los empleadores como los empleados, tuvieron que adecuarse a una nueva forma de trabajo “Trabajo remoto o trabajo virtual”.

Cuenta que todos los docentes que trabajan en Innovación SRL, lograron adecuarse sin mayores complicaciones a esta modalidad de trabajo, sin mayores contratiempos y las pocas eventualidades que se presentaban se resolvían entre el docente y la coordinadora de la carrera y en caso de ser necesario intervenía la gerencia de la empresa, pero esto sucedía cuando se trataban de cuestiones extraordinarias.

Dice que todos los empleados de Innovación SRL demostraron la mejor de las predisposiciones para el cumplimiento de sus tareas, presentando casi las mismas complicaciones que el Dr. Finkelstein Ponce de león, respecto a la tecnología, como ser creación de aula virtual y creación de los códigos de acceso al aula virtual zoom para que los alumnos puedan ingresar a la clase, y como se debía cargar los contenidos en el aula virtual.

Recalca que Innovación SRL, siempre estuvo a disposición de todos los docentes y del personal de la empresa asesorando y brindando acompañamiento al personal a fin que puedan cumplir con el dictado de clases y con las tareas asignadas, sobre todo en lo que se refiere a la creación de las aulas virtuales y la carga de los contenidos de la materia, ya que la empresa comprendía que no todo el personal estuviera capacitado para este tipo de actividad, por lo que brindó acompañamiento y asesoramiento desde el inicio de la pandemia hasta el retorno a clases presenciales. Destaca que aunque se haya regresado a la presencialidad, los docentes continúan enviando los contenidos de las materias, de manera virtual para que los alumnos puedan acceder a los contenidos en cualquier día y en cualquier horario.

Explica que durante el periodo 2020, todos los docentes trabajaron de manera remota desde sus domicilios, cabe poner de manifiesto que el actor, nunca puso en conocimiento de Innovación SRL, que no contaba con los elementos básicos para el dictado de sus materias, siendo totalmente desconocido por su parte que el actor, asumió con sus ingresos dichos gastos, ya que en ningún momento presentó reclamo formal respecto a este hecho, caso contrario Innovación SRL le habría provisto de las herramientas de trabajo.

Agrega que aunque se haya trabajado de manera remota o virtual, tanto el Dr. Finkelstein Ponce de León como el resto de los docentes tenían las mismas obligaciones que el trabajo presencial, es decir, presentación de trabajos prácticos para que los alumnos trabajen en sus hogares, preparación y presentación de los temas a tratar en las clases, y la presentación del material de estudio para consulta de los alumnos.

Arguye que durante el periodo lectivo 2020, el actor, logró adecuarse a la modalidad de trabajo remoto, presentó algunas dificultades como el

resto de los docentes, pero las mismas pudieron ser superadas. En el periodo lectivo 2021, dice que la modalidad de trabajo, era remoto y presencial, es decir se daban clases virtuales y clases presenciales, lo que implicaba que los contenidos debían ser presentados en el aula virtual para los alumnos que cursan la carrera a distancia tengan accesibilidad al material de estudio, idéntica situación se producía con los alumnos, que cursaban las carreras de manera presencial.

Señala que otro hecho a considerar, es que el Dr. Finkelstein Ponce De Leon, en una de las clases virtuales, mientras el actor dictaba clases virtuales, el docente se dirigió a los alumnos requiriéndoles en tono intempestivo que le explicara a) quienes son, con nombre y apellido los alumnos que se quejaban de su ejercicio como docente b) que no admitirá el ingreso a la clase virtual pasados los 5 minutos del inicio de las clases c) admitió al zoom a una alumna solo para indicarle que estaba ausente, sin atender a la explicación de la misma que manifestó que no sabe aún el manejo del zoom y que estaba esperando desde las 14.05 hs. Ser admitida y le dijo a la alumna que se retirara de la clase. Continúa diciendo que cuando la alumna le respondió que se sentía mal por la situación, el profesor le dijo que no le ponía ausente, con lo cual los alumnos quedaron muy confundidos por la conducta ambivalente y extremas del profesor sobre todo cuando están tratando de alumnos de 1° año d) respondió en tono elevado a un alumno que le manifestó “no saber cuándo y dónde hacerle consultas ya que cuando el alumno le envió un mensaje el docente no le respondió”.

Sostiene que estos son hechos graves que no se condicen con la función docente, que el Dr. Finkelstein Ponce De Leon no consideraba que los alumnos presentaban los mismos inconvenientes que el respecto al manejo del zoom, generando malestar en los alumnos y alentando a que los mismos dejen la carrera por las faltas de respeto y tolerancia demostrados por el actor. Dice que la modalidad de trabajo era de pleno conocimiento del personal que trabaja en Innovación SRL, incluyendo al actor, que lejos de cumplir con sus funciones presentaba objeciones y cuestionamientos a las órdenes impartidas por la coordinadora del área y de sus superiores.

Reitera que el actor incurrió en una serie de hechos agraviantes para la Institución educativa, e incluso con sus superiores, a quienes le respondía

con faltas de respeto e incluso improperios.

Transcribe intercambio epistolar entre las partes.

Aduce que desde luego que el actor, niega y rechaza todos sus incumplimientos y los hechos relatados en la misiva, procediendo, en fecha 20 de abril de 2021, a remitir telegrama obrero, manifestando persecución en contra de su persona, lo cual no es real y totalmente infundado. Añade que solicitar el cumplimiento de las funciones docentes respecto del actor, no puede considerarse como persecución o mobbing como aduce el actor en su demanda, por lo que no cabe otra interpretación que el actor, intenta fraguar un despido para percibir una remuneración que no le corresponde.

Respecto de lo manifestado por el actor de haber solicitado dispensa laboral expresa que no es real dicha manifestación. Que el Dr. Finkelstein Ponce De Leon conoce plenamente el procedimiento para peticionar a las autoridades, es decir realizar dicho pedido por escrito ante el empleador a fin de que se le conceda la dispensa laboral, lo cual no lo hizo.

Arguye que otro hecho a considerar es ante todas las cuestiones planteadas al actor, en relación a su desempeño docente y a la problemática que presentaba respecto a sus superiores, se le solicitó mediante carta documento n° 3374024-6 de fecha 25 de abril de 2021, presente descargo en el plazo de 24 hs. Por carta documento, respecto a los hechos denunciados en su contra.

Resalta que tal como surge del telegrama ley n° 23.789 de fecha 20 de abril de 2021 y que fuera acompañado por el accionante como prueba documental, el actor manifiesta “sobre los hechos que se me solicita aclarar no niego la existencia de ellos” el actor reconoce su mal comportamiento, faltas de respeto hacia sus superiores y el incumplimiento de sus tareas docentes, la demora en la presentación del material de estudio, y lejos de mejorar su conducta y cumplir con sus funciones, continuo con malicioso accionar, generando un clima tenso y poco propicio en la institución educativa con sus pares y superiores.

Alega que el actor estaba debidamente registrado ante los Organismos oficiales conforme a la carga horaria que tenía asignada.

Afirma que el actor ingresa a trabajar en fecha 02/04/2013, como profesor de la materia Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. Cátedras de la carrera de

Gestión Impositiva Contable. En fecha 16/03/2018, se le asigna la materia Derecho laboral aplicado de 3° año con 4 hs. Cátedras, de la carrera Gestión Impositiva Contable. Y que en fecha 15 de marzo de 2020, se le asigna la materia Derecho laboral con 3 hs. Cátedras de la carrera RRHH semipresencial.

Asevera que por las horas efectivamente trabajadas, el actor percibía sus haberes, conforme la escala salarial vigente que rige la actividad y conforme a las horas asignadas, y la liquidación de los haberes del actor, se realizaba teniendo en consideración la antigüedad que tenía en las horas asignadas, conforme surge de los recibos de haberes presentados por el actor.

Solicita se rechace la pretensión de reinstalación solicitada por el actor, refiere a la improcedencia del DNU 34/19 y prórrogas y de las multas de la ley 25.323 y 24.013.

Plantea la plus petition inexcusable, art. 256 in fine ley 20.744, ya que en los autos se reclaman rubros que resultan manifiestamente improcedentes y abultados en su cálculo maliciosamente.

Ofrece prueba, cita el derecho aplicable y solicita el rechazo de la demanda, con costas al actor.

El 17/11/2022 la parte actora contesta el planteo de plus petitio inexcusable, por los argumentos allí vertidos a los que me remito por razones de brevedad.

El 25/11/2022 la representación letrada de la parte demandada adjunta documentación original en formato digital.

Por decreto del 06/12/22 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento y por decreto del 26/12/22 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 14/02/23 por medio de la plataforma digital Zoom, habiendo comparecido la representación letrada del actor y de la demandada, quienes manifestaron no arribar a un acuerdo.

Mediante presentación del 14/03/2023 se presenta el letrado Marcos Sebastián Gonella como apoderado de Innovación SRL conforme surge del poder general para juicios obrante en autos.

Mediante presentación del 14/04/2023 el letrado apoderado de la parte actora da cumplimiento con el art. 88 del CPL, y procede a detallar el reconocimiento o desconocimiento de la documentación adjuntada por la accionada a saber: niega y desconoce el contenido, autenticidad y recepción de la carta documento Correo Andreani enviada por la demandada al actor en fecha 15.04.2021 (+ 33740246); Reconoce la recepción de la carta documento Correo Andreani enviada por la demandada al actor en fecha 22.04.2021 y la recepción de la carta documento Correo Andreani enviada por la demandada al actor en fecha 28.05.2021. Niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, y autenticidad de las supuestas capturas de pantallas del Chat de WhatsApp de docentes del Instituto de Ciencias Empresariales acompañados por la demandada, y que se le atribuyen a su mandante. (Adjunto 3 - Hoja 10); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez y autenticidad de las supuestas capturas de pantallas del Chat de WhatsApp de docentes del Instituto de Ciencias Empresariales acompañados por la demandada, y que se le atribuyen a su mandante. (Adjunto 3 - Hoja 11); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez y autenticidad de las supuestas capturas de pantallas del Chat de WhatsApp de docentes del Instituto de Ciencias Empresariales acompañados por la demandada, y que se le atribuyen a mi mandante. (Adjunto 3 - Hoja 12); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, origen, dirección de email, emisor, receptor, y autenticidad de los supuestos mails enviados por la demandada a su mandante, y que se le atribuyeran a éste, de fecha 13.04.2021. (Adjunto 4 - Hoja 13); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, origen, dirección de email, emisor, receptor y autenticidad de los supuestos mails enviados por la demandada a mi mandante, y que se le atribuyeran a éste, de fecha 13.04.2021. (Adjunto 3 - Hoja 14); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, origen, emisor, receptor, y autenticidad de los supuestos mails enviados por la demandada a mi mandante, y que se le atribuyeran a éste. (Adjunto 3 - Hoja 15); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firmantes, y autenticidad de la supuesta acta de fecha 16.04.2021 (Adjunto 3 - Hoja 16); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firmantes, y autenticidad de la supuesta acta de fecha 16.04.2021 (Adjunto 3 - Hoja 17); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firmante, y autenticidad de la nota del Sr. Reyes de fecha 21.04.2021

(Adjunto 3 - Hoja 18); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firmantes, y autenticidad de la supuesta nota de fecha 21.04.2021 (Adjunto 3 - Hoja 19); reconoce la firma inserta en la nota de fecha 6 de mayo de 2021 (Adjunto 3 - Hoja 20); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, fecha de emisión, firma inserta, y autenticidad de los recibos de sueldo acompañados por la demandada (Adjunto 2 - Hojas 1, 2, 3, 4, 5, y 6); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, fecha de emisión, firma inserta, y autenticidad de la certificación de servicios y remuneraciones acompañada por la demandada (Adjunto 2 - Hojas 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, y 20); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firma inserta, y autenticidad del formulario de ingreso de denuncia administrativa en la secretaria de Trabajo de Tucumán acompañada por la demandada (Adjunto 2 - Hoja 21); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, fecha de emisión, firma inserta, y autenticidad de la denuncia realizada ante la Secretaria de Trabajo acompañada por la demandada – Expte. 2682/181-I2021 - (Adjunto 2 - Hojas 22 y 23); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, firma inserta, y autenticidad del comprobante de depósito del Banco Santander acompañado por la demandada (Adjunto 2 - Hoja 24); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, fecha de emisión, firma inserta, y autenticidad de la certificación de servicios y remuneraciones acompañada por la demandada (Adjunto 1 - Hojas 1, 2 y 3); niega y desconoce el contenido, veracidad, validez, fecha de emisión, firma inserta, y autenticidad del certificado de trabajo acompañado por la demandada (Adjunto 1 - Hojas 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, y 21).

Del informe del actuario del 09/10/23 se desprende que la parte actora ha ofrecido seis cuadernos de prueba: 1- Documental: Producida, 2- Informativa: Parcialmente producida, 3- Exhibición de documentación: Producida, 4- Testimonial: Parcialmente producida (se acumulan 02 incidentes), 5- Absolución de posiciones: Producida y 6- Pericial Contable: Producida. La demandada, por su parte, ha ofrecido cuatro cuadernos de prueba: 1- Documental: Producida, 2- Informativa: Producida, 3- Absolución de posiciones: Producida y 4- Testimonial: Producida (se acumula 01 incidente).

Por decreto de igual fecha se ponen los autos para alegar y habiendo presentado alegatos en término las partes actora y demandada, mediante providencia del 23/10/23 se llaman los autos para sentencia, la que notificada y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó al actor con el demandado; 2) tareas realizadas: Profesor de Derecho Fiscal de primer año y Derecho Laboral aplicado de tercer año en la carrera de Gestión Impositiva Contable (GIC) y Profesor de Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos y categoría laboral Profesor de nivel terciario Ley 13.047; y 3) el despido directo.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del nuevo Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) características de la relación laboral: modalidad de contratación, fecha de ingreso, jornada de trabajo y remuneración del trabajador; 2) fecha y justificación de la causal del despido directo. Acción de Reinstalación; 3) rubros y montos reclamados en la demanda. Excepción de pluspetición inexcusable, formulada por la demandada; 4) intereses; 5) costas procesales y 6) regulación de honorarios. Se tratan cada una de ellas por separado.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión

1. Controvierten los litigantes respecto de la modalidad de contratación, fecha de ingreso, jornada de trabajo y remuneración del trabajador.

El accionante alega que ingresó a prestar servicios para la demandada como docente de nivel terciario el 2 de abril de 2013, teniendo a su cargo el dictado de la materia Derecho Fiscal en la carrera Gestión Impositiva Contable con 4 horas cátedra. Refiere que desde un inicio se verificaron las

irregularidades registrales ya que el Dr. Finkelstein Ponce de Leon fue objeto de un registro parcial y defectuoso bajo un contrato a plazo fijo, no obstante que su función y la materia asignada era de carácter permanente y no existía ninguna suplencia ni razón objetiva que justifique la excepción legal que debe tener una contratación a tiempo parcial.

Asimismo, añade que a través de ese parcial y defectuosa registración la demandada omitió abonar al actor los salarios devengados por este luego de la finalización de los respectivos ciclos lectivos (enero), como así tampoco el rubro vacaciones, no obstante, incluso que le requerían la prestación de tareas en dichos periodos para la toma de exámenes y preparaciones curriculares.

Cuenta que recién tres años después de su ingreso (04/02/2016), que se le otorgó el alta temprana como trabajador por tiempo indeterminado, no obstante que su prestación siempre fue de dicha naturaleza y se verificó en forma continua e ininterrumpida.

Continúa relatando que en el año 2018, específicamente el día 16/03/2018, comienza también a impartir clases como docente de la materia Derecho Laboral Aplicado en la misma carrera, con cuatro horas cátedra y se lo registra, también, con igual criterio deficitario que respecto de la anterior materia, es decir, por tiempo parcial y no reconociendo la antigüedad del año 2016, haciéndole perder derechos laborales a los fines del cálculo de antigüedad, vacaciones, aguinaldo.

En el año 2020, el día 15/03/2020 dice que se le asigna además la materia Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos (RRHH) con cuatro horas cátedra, en igual condiciones de contratación, manteniéndose las otras materias.

Alega que sobre las materias Derecho Laboral aplicado y Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos, al actor no le abonan los salarios de los meses de diciembre y enero, como así tampoco el sueldo anual complementario, ni el rubro vacaciones. Tampoco el rubro de antigüedad, ni los aumentos aprobadas por el gobierno nacional por carecer supuestamente según la demandada de la antigüedad necesaria y de las condiciones laborales.

Por su parte, la accionada expresa que Innovación SRL es una institución que brinda servicios educativos de nivel Secundario y Superior, dictando distintas carreras de manera presencial y a distancia con más de 25 años de trayectoria en la docencia de Tucumán y en la región.

Reconoce que el Dr. Finkelstein Ponce de león se desempeñó como profesor de Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. Cátedras y Derecho laboral aplicado de 3° año, con 4 hs. Cátedras en la carrera de Gestión Impositiva Contable (GIC) y profesor de Derecho laboral aplicado y Derecho laboral en la carrera de Recursos humanos.

Alega que el actor estaba debidamente registrado ante los Organismos oficiales conforme a la carga horaria que tenía asignada.

Afirma que el actor ingresa a trabajar en fecha 02/04/2013, como profesor de la materia Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. Cátedras de la carrera de Gestión Impositiva Contable. En fecha 16/03/2018, se le asigna la materia Derecho laboral aplicado de 3° año con 4 hs. Cátedras, de la carrera Gestión Impositiva contable. Y que en fecha 15 de marzo de 2020, se le asigna la materia Derecho laboral con 3 hs. Cátedras de la carrera RRHH semipresencial.

Asevera que por las horas efectivamente trabajadas, el actor percibía sus haberes, conforme la escala salarial vigente que rige la actividad y conforme a las horas asignadas, y la liquidación de los haberes del actor, se realizaba teniendo en consideración la antigüedad que tenía en las horas asignadas, conforme surge de los recibos de haberes presentados por el actor.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente.

2.1. De la prueba documental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge la documentación digital acompañada en la presentación del 12/10/2022.

Respecto de ésta, cabe destacar que el accionado manifiesta en su responde “niego toda la veracidad y autenticidad de la documentación acompañada con la demanda…” y “niego expresa y categóricamente la recepción y autenticidad de la documentación remitida por el actor y que se le atribuye a mi representada”. Recordemos que el art. 88 del CPL, prescribe: "Oportunidad. Las

partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos [...]".

En consecuencia, el demandado no cumplió con el recaudo expresamente exigido por la norma citada, por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de la documentación acompañada con la demanda. De este modo, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtica la documental cuya autoría se le imputa al empleador (recibos de haberes, certificado laboral del actor del 19/04/2021 y reconocimiento otorgado al actor de diciembre de 2016), y por auténtico y recibido el intercambio epistolar. Así lo declaro.

2.2 De su prueba informativa N° 2 surgen: informe del Banco Santander Rio SA del 15/03/2023 en el que detalla las cuentas de titularidad del actor así como el depósito de remuneraciones por parte de la accionada; informe de AFIP con historial laboral del actor (15/03/2023); informes del Correo Argentino respecto de la autenticidad y recepción del intercambio epistolar adjuntado (23/03/2023 y 24/04/2023); informe del Ministerio de Educación del 28/03/2023 e informe de SADOP del 29/03/2023.

2.3. En la prueba de exhibición de documentación, surge que la demandada, habiendo sido debidamente intimada a fin de exhibir la documentación solicitada, dio cumplimiento mediante presentación del 29/03/23.

2.4. En la prueba testimonial n° 4 producida por el actor, encontramos las declaraciones de Máximo Alejandro Castro Ginocchio, Liliana Isabel Aguera, Ezequiel Simoes del 28/03/2023 y Mónica Edith Guaraz Ibañez del 17/04/2023, quienes fueron tachados por la demandada mediante presentaciones del 03/04/2023 y 20/04/2023 respectivamente.

La parte demandada tacha al testigo Simoes ya que considera que es una declaración de favor y complacencia. Cuestiona la respuesta a la pregunta n° 3 manifestando que no se logra entender a qué carrera se refiere y que en todo momento el testigo se refiere a "materia" sin dar nombre de la misma. Alega que el testigo no es testigo presencial de la fecha de inicio de la relación laboral

entre las partes. Agrega que no puede ser tenida en cuenta la respuesta dada en la pregunta sexta ya que dice que se basa en dichos del actor. Asimismo cuestiona que conocimiento certero tiene el testigo para manifestar que el actor fue despedido.

Con respecto a la testigo Aguera expresa que no pudo siquiera dar una fecha aproximada desde que el sr. Finkelstein Ponce De Leon ingresó a trabajar para la accionada, que la misma manifiesta que sus colegas le manifestaron que el actor trabajaba hace mucho años, sin ser testigo presencial de la fecha de ingreso. Se pregunta cómo puede asegurar la testigo que el actor fue despedido de un día para el otro, que solo conoce los hechos por dichos del actor y de colegas. Dice que la testigo manifiesta que fue docente en Innovación SRL, no tenía cargo directivo, ni en la gerencia ni como personal de recursos humanos de la empresa como para asegurar que el actor fue despedido sin sumario previo y más aún si la testigo manifiesta no conocer el motivo de la desvinculación del actor de Innovación SRL.

En cuanto al testigo Castro Ginocchio, reitera que tampoco puede ni siquiera mencionar fecha aproximada de ingreso del actor a Innovación SRL. Arguye cómo puede afirmar o asegurar que el actor ya trabajaba desde hace muchos años, si el testigo, comenzó a formar parte de Innovación SRL en el año 2016, que no tuvo conocimiento directo de ningún hecho respecto de los años anteriores al 2016. Refiere que la respuesta dada a la pregunta séptima, carece de valor, que el testigo no tiene competencia para determinar si la modalidad de contrato de trabajo de la accionada se ajusta a las leyes. Asevera que, respecto a si el testigo conocía como se abonaban los salarios al actor, es una afirmación que tiende a favorecer al actor, y que no hay prueba fehaciente que acredite que el actor percibía parte de sus salarios en negro, que este hecho no fue denunciado por el actor en su escrito inicial de demanda, y que ahora con este testimonio pretende introducirse dentro del pleito. Respecto del desempeño del actor que menciona el testigo, el mismo manifiesta que lo vio dando clases, lo que no prueba o demuestra que su desempeño docente haya sido bueno y que haya sido un docente comprometido.

El 11/04/2023 la parte actora contesta las tachas interpuestas en contra de los testigos Simoes, Aguera y Castro Ginocchio, solicitando sus rechazos

por los motivos que allí expone, a los que me remito por razones de brevedad.

Luego, la parte accionada tacha en sus dichos y en su persona a la testigo Guaraz Ibañez. Manifiesta que se puede observar que su declaración fue a todas luces de favor y de complacencia y que hay falsedad en sus afirmaciones, lo que le quita todo valor probatorio. Sostiene que las respuestas dadas a las preguntas n° 3 y 4, no tienen relación alguna con la pregunta realizada, dice que resulta evidente que las respuestas que dio estuvo guionada. Arguye que de tantas veces repetir las mismas respuestas se generó confusión respecto a las preguntas, tal es así que en el acta de audiencia, consta la respuesta sexta, que repite nuevamente la materia que dictaba el actor, no respondiendo lo que verdaderamente se le preguntaba es decir si el testigo conocía la modalidad de trabajo de Innovación SRL. Reitera que las respuestas subsiguientes no guardan relación alguna con las preguntas formuladas, las mismas son repetitivas y reiterativas que no aportan ningún elemento contundente a fin de dilucidar el fondo de la cuestión. Continúa diciendo que la testigo no tuvo conocimiento directo del motivo por el cual se inician estas actuaciones, por cuanto la testigo trabajó hasta el año 2018 para la accionada.

El 25/04/2023 la parte actora contesta la tacha interpuesta en contra de la testigo Guaraz Ibañez, solicitando su rechazo por los motivos que allí expone, a los que me remito por razones de brevedad.

Ahora bien, cabe decir que, respecto de las tachas formuladas contra los testigos Castro Ginocchio, Aguera, Simoes y Guaraz Ibáñez, se advierte que, en la argumentación de la accionada, la descalificación sólo apunta a cuestionar la veracidad de sus manifestaciones. Conforme lo señala Morello en su Código Procesal de la Provincia de Buenos Aires, anotado y comentado, no debe confundirse la impugnación de la idoneidad dirigida contra la persona del testigo, con la llamada "tacha del dicho". La impugnación a los dichos de este, como es la que se plasma en las presentes incidencias, pierde virtualidad e, independientemente del mérito probatorio que tales testimonios merezcan en el contexto probatorio general, la tacha opuesta no es atendible, por cuanto se verifica que de ella nada surge para disminuir o anular los dichos de los declarantes.

Estimo que constituyen interpretaciones semánticas y apreciaciones parciales realizadas por la accionada que no logran evidenciar las inconsistencias u incoherencias de las declaraciones.

Por lo expuesto, sin perjuicio del grado de convicción que pudiera reconocerse a esta prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y a su correspondencia con los demás elementos probatorios rendidos en la causa, se desestiman las tachas formuladas. Así lo declaro.

Ahora bien. El testigo Castro Ginocchio declaró conocer a las partes del juicio y que trabajó para Innovación SRL (pregunta N° 1); que los conoce "por tener una relación laboral desde el año 2016 con Innovación S.R.L. y con el Sr. Finkelstein por ser colega o compañero de trabajo" (pregunta n° 2). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, donde trabajaba el sr. Finkelstein. Indique desde que fecha trabajaba allí el actor respondió "En el Instituto de Ciencias Empresariales, que era el nombre que tenía el Instituto, el cual tenía como razón social Innovación S.R.L., desde que yo trabajé ahí desde el año 2016 él estaba trabajando" (pregunta n° 3). Respecto de las tareas o funciones que cumplía el sr. Finkelstein respondió "era profesor de dos materias, yo vi que enseñaba en la carrera de Gestión Impositiva Contable en las materias Derecho Fiscal y Derecho Laboral, lo sé por haber compartido las mismas carreras, yo también era profesor en esa carrera" (pregunta n° 4). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cual eran las cargas horarias del actor como empleado de Innovación SRL respondió "Cada materia tenia aproximadamente de 4 a 6 hs. y él tenía dos materias en esa carrera y aparte había otras carreras donde él era profesor también, lo sé porque en las reuniones de inicio de clases se presentaban las materias, las carreras y los profesores asignados a las carreras y luego en los pasillos de la Institución se publicaban los horarios, las materias y los titulares de las materias, también se enviaba esa información por mail, las de la institución y también compartíamos aulas, él entraba a una hora y yo salía a una hora, o yo entraba a una hora y él salía, nos cruzábamos en el dictado de clases" (pregunta n° 5). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cuáles eran las materias que enseñaba el actor respondió "Siendo compañero mío de la carrera me consta que enseñaba Derecho Laboral y Derecho Fiscal" (pregunta n° 6). En cuanto a cómo era la modalidad de contratación por parte de Innovación SRL respondió

“Era una modalidad irregular, me refiero a que la contratación no estaba acorde a las leyes laborales ni a las leyes impositiva, era por tiempo determinado, sin tener en cuenta ninguna de las dos leyes, ni las leyes laborales ni las leyes impositivas, lo sé porque soy contador público y conozco las leyes” (pregunta n° 7). En cuanto a cómo era la forma de pago de los docentes contratados por Innovación SRL respondió “Irregular, parte en blanco, parte en lo que se denomina pago en negro, sin tener en cuenta los convenios laborales y las obligaciones impositivas previsionales, lo sé porque era un modus operandi o una forma habitual en Innovacion S.R.L. de no pagar parte del sueldo como correspondía en blanco, nos encontrábamos en tesorería los profesores para recibir un pago en negro y firmar un recibo común, eso por un lado, y por otro lado teniendo contratos por tiempo determinado a pesar de tener tiempo trabajando ya en la empresa que hacia presuponer una relación laboral por tiempo indeterminado, eso hacía de que ellos en la empresa no paguen como correspondía los 12 meses, más el aguinaldo más las vacaciones que son derechos laborales en la Argentina universales para los trabajadores, por la ley de contrato de trabajo” (pregunta n° 8). En cuanto a cómo era la forma de pago del salario del actor respondió “Creo que la había respondido antes, pero al actor le pagaban parte del salario en blanco y parte del salario en lo que se denomina pago en negro, de forma irregular, como a todo el profesorado, si Ud. van a las pruebas que puede haber en los registros, por ejemplo de AFIP que tienen el detalle por cada profesor mes a mes y como se repite esto durante todos los años, encontrarán de que Innovación S.R.L. hace esto con todo el profesorado, no tan solo con Finkelstein, no tan solo con él” (pregunta n° 9). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, si la demandada abona aguinaldo y vacaciones a sus empleados respondió “De abonar vacaciones y aguinaldo a sus empleados tiene que responder todos sus empleados, yo le puedo comentar mi experiencia, no lo abona como corresponde, no abona el aguinaldo que corresponde que pague en el monto según el convenio y según la ley de contrato de trabajo, y las vacaciones corren con la misma suerte” (pregunta n° 10). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, como fue el comportamiento y desempeño del actor durante su vínculo laboral con la demandada respondió “un desempeño habitual, normal y creo que sobresaliente en algún punto, era un profesor comprometido con el alumnado y con la Institución, lo sé por haberlo visto dando

clases, por haber leído y visto los aportes que hacía a la Institución, excediendo sus obligaciones, tratando de dar ideas en las reuniones de profesores, haciendo publicidad para la carrera, lo he visto recibir un premio al mejor profesor de la carrera en el año 2016, le entregaron una mención" (pregunta n° 11). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, los motivos por los cuales el actor fue desvinculado de la firma accionada respondió "no me constan los motivos, me pareció sorpresivo, recibí un mail, el que recibimos todos los profesores, donde se dictaba que el profesor estaba desvinculado" (pregunta n° 12). En este estado se le cede la palabra al letrado apoderado de la parte oferente, quien manifiesta tener una pregunta aclaratoria: 1) Con relación a la respuesta dada a la pregunta n° 5, para que aclare el testigo cuando dice de 4 a 6 hs. la periodicidad del dictado de clases del Sr. Finkelstein, es decir, si era semanal o mensual. Corrida vista a la parte demandada, y sin oposición, se le cede la palabra y manifiesta tener repreguntas: A) Para que diga el testigo desde cuándo y hasta cuando se desempeñó como profesor en el Instituto ICE. B) Para que diga el testigo cual fue la causa de su desvinculación como profesor del ICE y si presentó un certificado falso de enfermedad de COVID. C) Para que diga el testigo si como profesor y contador hizo en algún momento algún reclamo sobre pagos incorrectos, en sumas blancas o en sumas en negro, y si realizó alguna denuncia en la AFIP. D1) Para que diga el testigo si las materias que se dictaban podían ser cuatrimestrales o anuales. D2) Para que diga el testigo si las mismas fueran cuatrimestrales y no se las dictaba más se les hacía la liquidación final y se le abonaba. Corrida vista a la parte actora, manifiesta oponerse a las repreguntas B y C, ya que se está imputando al testigo de un delito, puesto que afirma haber cometido el mismo, el cual no corresponde y solicitó que se rechace la pregunta en cuestión, como así mismo la repregunta C, me opongo a la misma puesto que se encuentra mal formulada por inducir al testigo a responder sobre cuestiones ajenas al fondo del presente proceso. Con respecto a la repregunta D, me opongo a la misma por considerar que la misma es indicativa, no cumpliendo con los requisitos de la normativa Procesal, induciendo, valga la redundancia, al testigo a responder por una o por otra cuestión. Corrida vista a la parte demandada, ratificó lo indicado por el Dr. Vargas y contestó la oposición, toda vez que la pregunta no es indicativa, como lo indica el letrado apoderado de la parte oferente,

sino que es bastante clara, que indique si es que hay materias cuatrimestrales o anuales, a lo cual el testigo puede responder que puede haber ambas, por lo que no sería inducir a una respuesta. Con respecto a la oposición a la repregunta B, ratificamos la repregunta, no se le imputa ningún delito, la pregunta es al solo efecto de saber si presentó algún certificado médico de COVID, el cual no presentaba los requisitos legales, por lo que no se entiende el ocultamiento por parte de la parte oferente, de una situación tan simple de responder. Con respecto a la oposición formulada a la repregunta C, manifiesta que la oposición se basa en lo que atestiguó el propio testigo, el cual indica que él sabe que hay pagos en blanco y pagos en negro y que se le entregaron sobres por ventanilla, por lo que no se estaría induciendo al testigo en ningún sentido puesto que él mencionó todas estas cuestiones. A lo que el juzgado resuelve: Admitir las oposiciones deducidas por la representación letrada de la parte actora, atento a que las repreguntas cuestionadas no se ajustan en su forma y contenido a lo prescripto por la ley ritual (cfr. art. 97 del CPL). En este estado se procede a interrogar al testigo: 1) Semanal, es un estimativo, el Ministerio de Educación tiene la carga horaria de todas las carreras y materias autorizadas, es de público conocimiento. A) Desde el año 2016 hasta el año 2021.

La testigo Aguera declaro conocer a las partes del juicio y que trabajó para Innovacion SRL (pregunta n° 1); que si conoce a las partes, “Bueno en Innovación SRL fui contratada como docente en febrero/marzo del 2017 y cuando ingrese ahí conocí al Dr. Finkelstein, bueno trabajaba como docente del nivel terciario” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, donde trabajaba el sr. Finkelstein. Indique desde que fecha trabajaba allí el actor respondió “El dictaba las materias en las tecnicaturas de Gestión Impositiva Contable y en la tecnicatura de Recursos Humanos también, dictaba a las materias Derecho Laboral Aplicado y Derecho Fiscal en la GIC, y derecho laboral en la tecnicatura de Recursos Humanos. El Dr. Finkelstein, cuando yo ingresé ya tenía varios años trabajando en el ICE, Innovación SRL no puedo precisar fecha exacta, lo sé porque fui compañera y a través de las conversaciones con mis colegas y compañeras de trabajo, donde también se comentaba ya venía de varios años trabajando ahí” (pregunta n° 3). Respecto de las tareas o funciones que cumplía el sr. Finkelstein

respondió “Bueno dictaba las materias como ya dije de Derecho Laboral Aplicado, Derecho Laboral y Derecho Fiscal, a su vez veía, aparte era de público conocimiento, promocionaba la carrera en canales de televisión, como de CCC, era un canal de CCC, aparte de la profesión docente yo veía que cumplía esa función esporádicamente, como de otros profesores que les pedían que hagan lo mismo, que la dirección de Innovación S.R.L solicitaba a determinados profesores a promocionar la carrera con el fin de mantener o aumentar la matrícula” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cual eran las cargas horarias del actor como empleado de Innovación SRL respondió “Él tenía más carga horaria que yo, debe haber tenido 12 horas cátedra, lo sé porque primero porque conversaba con mi compañero, con el Dr. Finkelstein como compañero, con mis compañeros, con otros, y porque las deducía comparando las materias que yo enseñaba, con la cantidad de materias que él dictaba” (pregunta n° 5). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cuáles eran las materias que enseñaba el actor respondió “Bueno ya respondí en la pregunta anterior, pero le vuelvo a repetir, y son Derecho Laboral Aplicado, Derecho Fiscal y Derecho Laboral, lo sé porque fui compañera de trabajo de él a partir del 2017, porque nos cruzábamos cuando él salía de su clase y yo entraba a la mía, teníamos el mismo grupo, el mismo curso, yo enseñaba en la Tecnicatura de Gestión Impositiva y Contable y en la de Recursos Humanos” (pregunta n° 6). En cuanto a cómo era la modalidad de contratación por parte de Innovación SRL respondió “Bueno la modalidad de contratación era por tiempo determinado, a plazo fijo, bastante irregular, porque trabajábamos y estábamos disponibles todo el año y ese tipo de contratación reflejaba solamente determinados meses de trabajo, si la materia era anual, nos hacían dos tipos de contratos digamos, de plazo fijo, y si la materia era cuatrimestral era un contrato, además, digamos que el cobro, la liquidación de esos haberes no era la correcta y cobrábamos una parte en blanco y la otra en negro, por ejemplo, todo lo que era horas adicionales, o los días de exámenes, los horas de exámenes, eso era en negro, nos pagaban en negro, además la improlijidad de hacernos por la parte en blanco, distintos recibos por materia dificultando totalmente el control de dicha liquidación de haberes, lo sé porque soy contadora y verificaba mis propios recibos de haberes, y en segundo porque nos cruzábamos con mis compañeros y todos

cobrábamos bajo la misma modalidad por lo general" (pregunta n° 7). En cuanto a cómo era la forma de pago de los docentes contratados por Innovación SRL respondió "Bueno tiene que ver con la pregunta anterior la forma de pago, cobrábamos una parte en blanco, que eso era bancarizado, y la otra parte en negro, que estaba relacionado con las horas extras, o adicionales, o las horas de exámenes, los cuales ocurrían en los meses de febrero/ marzo y agosto/ septiembre, y finales de julio y lo que se nos pagaba en blanco era menos de lo que correspondía legalmente, lo sé porque soy contadora" (pregunta n° 8). En cuanto a cómo era la forma de pago del salario del actor respondió "De la misma manera que me liquidaban a mí y al resto de los compañeros, y lo sé porque veía sus, ciertas boletas de haberes, y como vuelvo a repetir, coincidíamos en ir por las oficinas a retirar los recibos de haberes y/o cobrar la parte en negro mediante recibos de librería" (pregunta n° 9). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, si la demandada abona aguinaldo y vacaciones a sus empleados respondió "En mis boletas de haberes vi registros o liquidación de SAC y vacaciones pero en forma proporcional y por el importe menor al que correspondía derivado de la liquidación inadecuada que hacía Innovación S.R.L. de los haberes del docente, es decir si los haberes nos liquidaban por un importe menor al que correspondía, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales también lo eran, lo sé porque soy contadora pública" (pregunta n° 10). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, como fue el comportamiento y desempeño del actor durante su vínculo laboral con la demandada respondió "El comportamiento del Dr. Finkelstein era con mucha dedicación en cuanto a su enseñanza y con sus alumnos, con el debido respeto, y la debida ética profesional, lo sé porque he compartido el mismo lugar de trabajo, he compartido eventos, compartí mesas de exámenes donde pude notar el compromiso, la calidad de enseñanza y un trato respetuoso respecto al alumno y con mi persona y entre pares, además de observar la excelente predisposición que tuvo siempre con respecto a Innovación S.R.L. en acceder a promocionar las carreras por un canal televisivo sin obtener paga alguna por ese servicio por parte de Innovación S.R.L., yo vi la publicidad, así el canal, he visto y escuché la difusión realizada por el Dr. Finkelstein en mencionado medio televisivo" (pregunta n° 11). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, los motivos por los cuales el actor fue

desvinculado de la firma accionada respondió “No conozco el motivo por el cual fue desvinculado pero sí sé que fue despedido de un día para otro, en forma digamos intempestiva y sin sumario previo, lo sé porque conversé en algún momento con el profesor y con mis compañeras de trabajo en su determinado momento, de forma casual” (pregunta n° 12).

El testigo Simoes declaró conocer a las partes del juicio, “Innovación porque estudiaba en el Instituto ICE y Jorge Finkelstein porque era profesor de Derecho en la Carrera Gestión Impositiva contable” (pregunta n° 1); que conoce “porque estudié ahí y fue en el 2021, marzo, en marzo arranqué la carrera ahí, y el profesor, Jorge enseñaba una de las materias de la carrera” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, donde trabajaba el sr. Finkelstein. Indique desde qué fecha trabajaba allí el actor respondió “Trabajaba en ICE, ejerciendo Derecho Fiscal en la materia que yo estudiaba Gestión Impositiva Contable, en tercer año también ejercía Derecho Laboral en la misma carrera, y tenía otras horas en el Instituto pero desconozco las materias que enseñaba, fecha exacta desconozco, pero sé que él trabajaba hace años, lo sé porque él nos contaba en las clases, ya tenía varios alumnos recibidos y la carrera duraba 3 años” (pregunta n° 3). Respecto de las tareas o funciones que cumplía el sr. Finkelstein respondió “Las materias que dije en la pregunta anterior y aparte hacia una introducción a la materia que era como un curso de introducción para conocer sobre la materia y poner al tanto a los alumnos de la materia obviamente, lo sé porque estudié e hice el curso de introducción y era alumno de él en la materia que él ejercía” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cual eran las cargas horarias del actor como empleado de Innovación SRL respondió “Nosotros teníamos 4 hs. a la semana con él en nuestra carrera, de ahí las otras carreras no tengo conocimiento de las horas que él hacía, pero siempre se lo cruzaba en el Instituto, lo sé porque estudiaba en el Instituto” (pregunta n° 5). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cuáles eran las materias que enseñaba el actor respondió “ Como dije en la pregunta anterior, él nos enseñaba Derecho Fiscal en la carrera Gestión Impositiva Contable en primer año y por conversaciones del curso que él nos contaba en el aula enseñaba Derecho Laboral en tercero y otra materia de Recursos Humanos que la verdad que no me acuerdo, lo sé porque estudié en el

ICE y él era profesor de la materia de Derecho Fiscal” (pregunta n° 6). En cuanto a cómo era la modalidad de contratación por parte de Innovación SRL respondió “no tengo conocimiento de eso” (pregunta n° 7). En cuanto a cómo era la forma de pago de los docentes contratados por Innovación SRL respondió “no tampoco tengo conocimiento” (pregunta n° 8). En cuanto a cómo era la forma de pago del salario del actor respondió “no tengo conocimiento tampoco de eso” (pregunta n° 9). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, si la demandada abona aguinaldo y vacaciones a sus empleados respondió “no tampoco tengo conocimiento” (pregunta n° 10). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, como fue el comportamiento y desempeño del actor durante su vínculo laboral con la demandada respondió “y era un buen profesor se tomaba su tiempo para explicar paso por paso, Derecho es una materia complicada de aprender a la ligera, y después como persona, como profesor perdón, cuando fue despedido en reiteradas veces nos ayudó con dudas que teníamos sobre la materia, había trabajos prácticos que nos pedía que formulemos leyes y esas cosas y no se entendía, y una de esas veces con otros alumnos hicimos Zoom a las 22:00, 23:00 que era tarde y él nos ayudó, lo sé porque estudié y después de ser corrido, muchas veces le pedimos ayuda sobre la materia porque no entendíamos y tenía predisposición para enseñar.” (Pregunta n° 11). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, los motivos por los cuales el actor fue desvinculado de la firma accionada respondió “No tengo conocimiento, de un día para otro directamente apareció otro profesor y no nos informaron el motivo por el cual fue despedido, de hecho nosotros, nuestro curso, varios alumnos, hicieron una nota pidiendo la reincorporación del profesor” (pregunta n° 12). En este estado se le cede la palabra al letrado apoderado de la parte oferente, quien manifiesta no tener preguntas aclaratorias. En igual estado se le cede la palabra al letrado apoderado de la parte demandada, quien manifiesta tener pregunta: 1) Para que diga el testigo si aprobó alguna materia con el profesor Finkelstein, cuantos meses concurrió al ICE y si aprobó primer año. Corrida vista a la parte actora, y sin oposición, se procede a interrogar al testigo: 1) No yo dejé de cursar en octubre antes de los finales porque lo hicieron presencial y a mí se me complicaba para ir presencial, comencé a estudiar porque era virtual y me quedaba cómoda esa modalidad y con el profesor no llegué a aprobar ninguna, o sea trabajos prácticos hicimos, porque fue despidió,

creo que fue dos meses de que él enseñaba y de ahí lo despidieron y de ahí todas las otras materias si aprobé el primer cuatrimestre, primer año no terminé.

Por último, la testigo Guaraz Ibáñez declaró que conoce a ambas partes del juicio y que ha trabajado para Innovación SRL (pregunta n° 1); “Al profe Finkelstein lo conocí cuando él ingresó al ICE en el 2013, él ingresó en la carrera de Gestión Impositiva Contable, nosotros le decimos la GIC” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, donde trabajaba el sr. Finkelstein. Indique desde qué fecha trabajaba allí el actor respondió “Trabajaba en el ICE desde el 2013, él entró, a nosotros nos presentaron en una reunión que se hizo a inicio de ese año, donde se nos presentaba al equipo docente de la GIC” (pregunta n° 3). Respecto de las tareas o funciones que cumplía el sr. Finkelstein respondió “El profesor tenía varias materias pero yo recuerdo Derecho Fiscal, creo que era una materia anual y tenía otras materias, pero la verdad no recuerdo. Él dictaba esa materia” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cuáles eran las cargas horarias del actor como empleado de Innovación SRL respondió “Tenía esas materia como Derecho Fiscal como anual y las otras no recuerdo. Teníamos por lo general materias que eran anuales y otras cuatrimestrales, pero no recuerdo el resto de las materias del profe” (pregunta n° 5). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, cuáles eran las materias que enseñaba el actor respondió “Como mencioné anteriormente ésas, recuerdo Derecho Fiscal y otras que no recuerdo” (pregunta n° 6). En cuanto a cómo era la modalidad de contratación por parte de Innovación SRL respondió “El ICE nos hacía contratos a plazo fijo de los cuales no nos daban copia y de acuerdo a la materia podían ser anuales o cuatrimestrales. Si la materia era anual, por lo general el contrato a plazo fijo se hacía de marzo a diciembre. Y si era cuatrimestral podía ser de marzo a junio o de agosto a noviembre. Y las mesas de exámenes que teníamos en febrero, en julio, en agosto y en diciembre se nos pagaba en negro. También las mesas que teníamos que cubrir por reemplazos, se nos pagaban aparte en negro. Y vacaciones no nos pagaban” (pregunta n° 7). En cuanto a cómo era la forma de pago de los docentes contratados por Innovación SRL respondió “Nos pagaban, nos hacían pagos en negro fuera del recibo y también contrataban a docentes como monotributistas” (pregunta n° 8). En cuanto a cómo era la forma de pago del salario del actor respondió “A todos se nos pagaba de la

misma manera, nosotros con el profe Finkelstein coincidimos varias veces para el pago de sueldos y con otros profes también, entonces podíamos ver cómo nos pagaban, nos hacían firmar recibos provisorios de pago en negro. Y con el resto de los docentes conversábamos sobre el tema, había un disgusto o descontento generalizado" (pregunta n° 9). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, si la demandada abona aguinaldo y vacaciones a sus empleados respondió "Nosotros todo lo que era las mesas de exámenes de febrero, julio, agosto y diciembre y las mesas de exámenes que cubríamos reemplazo eran en negro, se nos pagaba fuera del recibo, con lo cual no entraba o no se tenía en cuenta esas horas para el cálculo del aguinaldo. Y tampoco nos pagaban vacaciones ni antigüedad" (pregunta n° 10). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, como fue el comportamiento y desempeño del actor durante su vínculo laboral con la demandada respondió "El profe Finkelstein era un excelente docente, y lo sé porque los alumnos lo comentaban. Además era muy generoso con sus colegas. Y se le dio un premio, al igual que a mí como reconocimiento al mejor profesor, y a ese premio se lo daba la Institución a los docentes que eran elegidos por los alumnos como mejores profesores. Además el profe Finkelstein también había sido elegido para hacer unos videos institucionales recuerdo, promocionando la materia, perdón la carrera de la GIC. Así que considero que el profesor es un excelente docente" (pregunta n° 11). Para que diga el testigo, si sabe y le consta, los motivos por los cuales el actor fue desvinculado de la firma accionada respondió "No lo sé exactamente pero si se, me enteré, que le armaron una causa y lo despidieron y eso lo sé porque en realidad conmigo hicieron lo mismo. Sé que también lo desvincularon al profe en plena pandemia, con dos hijos chiquitos lo dejaron sin oportunidades laborales. Lo sé porque a mí me hicieron lo mismo. En el ICE cuando quieren despedir a alguien le buscan o le inventan, le crean una causa, y a uno ,lo atosigan lo persiguen, eso pasó conmigo. A fines del 2018 me inventaron una causa por acoso a docentes y alumnos y sin embargo meses antes, la misma Institución me había entregado un premio como mejor profesora de la carrera de Recursos Humanos, Gestión y desarrollo de Recursos Humanos que era otorgado por los alumnos. Recuerdo que el mismo día que me entregan el premio, la profesora Ana Fringes, ella nos entregó el premio y coincidimos porque estábamos con el profe Finkelstein. Yo recibí ese día

el premio como mejor profe de Recursos Humanos y él como mejor profe de la GIC. Por eso, por experiencia propia sé que ellos tienden a hacer eso cuando se quieren sacar un profesor de encima" (pregunta n° 12). En este estado se le cede la palabra al letrado oferente de la prueba quien solicita las siguientes preguntas aclaratorias:1) a) Con relación a la respuesta dada a la pregunta Nº 7 para que aclare si en los contratos a plazo fijo que menciona le consignaban el rubro antigüedad, b) Para que aclare la testigo de que manera se abonaba el mes de enero. Corrida vista a la contraria no plantea oposición. A lo que la testigo contesta: 1) a) No recuerdo exactamente dentro de lo que es contrato. b) No nos abonaban creo el mes de enero. Sé que nosotras teníamos que estar disponible el primero de febrero para cubrir, para saber si había alguna mesa de examen para hacer reemplazo, pero enero no lo pagaba.

2.5. En el cuaderno Nº 5 glosa acta de absolución de posiciones realizada por la Sra. Susana Noemí Velez (27/03/2023), según pliego adjunto en dicho cuaderno. Seguidamente, mencionaré las respuestas a las posiciones que resultan pertinentes para la resolución del caso.

La absolvente respondió a la posición n° 4 que dice: Para que jure como es verdad que el actor ingresó en el año 2013 como docente de la carrera de Gestión Impositiva Contable que "así es". Para que jure como es verdad que, durante los primeros años, el contrato de trabajo era por plazo fijo desde el mes de marzo al mes de diciembre expresa "así es" (posición n° 5). Para que jure como es verdad que el actor era titular de la materia Derecho Fiscal respondió "si, es verdad" (posición n° 8). Para que jure como es verdad que el actor era titular de la materia Derecho Laboral aplicado respondió "si, si" (posición n° 9). Para que jure como es verdad que el actor era titular de la materia Derecho Laboral de la carrera de Recursos Humanos semi presencial respondió "no recuerdo si era titular o estaba en reemplazo de otro docente" (posición n° 10). Para que jure como es verdad que es habitual en la empresa demandada contratar al personal docente los primeros 3 o 5 años con contrato a plazo fijo respondió "si" (posición n° 11). Para que jure como es verdad que la carga horaria de Derecho Fiscal es de 4 horas semanales respondió "si" (posición n° 12). Para que jure como es verdad que la materia Derecho Fiscal era anual durante los periodos que trabajó el actor respondió "sí. Salvo que no

recuerde que se haya modificado el plan de estudio, pero si empezó con 4 horas anuales, lo que no recuerdo es que se haya modificado el plan de estudio por lo cual se disminuyera la cantidad de horas, porque son muchos los planes de estudios" (posición n° 13). Para que jure como es verdad que la materia de Derecho Laboral aplicado era anual y de 4 horas semanales durante el periodo que trabajó el actor respondió "si" (posición n° 14). Para que jure como es verdad que la materia de Derecho Laboral de Recursos Humanos era de 4 horas semanas y cuatrimestral durante el periodo trabajado por el actor respondió "si" (posición n° 15). Para que jure como es verdad que al actor le daban de alta y baja con sucesivos contratos de marzo a julio, y de marzo a diciembre dependiendo si era cuatrimestral o anual la materia respondió "sí. De marzo a agosto, porque en agosto terminaban los exámenes, a mediados de agosto, y allí en ese momento se liquidaban el Sac y vacaciones proporcionales" (posición n° 18). Para que jure como es verdad que los docentes, en este caso el actor, debía estar disponible durante los meses de febrero, marzo, agosto, septiembre, noviembre, y diciembre para las mesas de exámenes respondió "si, es verdad. Tenían que estar disponibles de acuerdo al calendario académico que brindaba el Ministerio de Educación de Tucumán y eso era remunerado" (posición n° 19). Para que jure como es verdad que al actor se lo registraba con tres materias diferentes respondió "si, es verdad, se lo hacía así para dar claridad al docente y al empleador para saber que materias se estaba liquidando" (posición n° 21). Para que jure como es verdad que el actor contaba al momento del despido con 8 años de antigüedad respondió "sí. Tiene su alta en Afip en abril 2013" (posición n° 22). Para que jure como es verdad que el actor le solicitó a la empresa demandada el pago de antigüedad en las mismas materias respondió "sí. Y se le liquidó antigüedad en las materias donde estaba por tiempo indeterminado" (posición n° 28). Para que jure como es verdad que el actor no cuenta con sanciones ni apercibimientos respondió "no es verdad que cuenta con apercibimientos ni sanciones. Cuenta con requerimientos verbales y formales" (posición n° 38). Y por último, en la posición n° 44 para que jure como es verdad que no se tramitó un sumario en forma previa al despido del actor respondió "es verdad que no se tramitó un sumario. Se llevó a cabo los requerimientos, las respuestas de descargos y las conclusiones a través de cartas documentos que están incluidas en

las actuaciones”.

2.6. En el cuaderno de Prueba Pericial Contable ofrecido por la parte actora, en fecha 22/08/2023 el perito contador Adolfo Alfredo Jerez presenta informe pericial contable. De allí surge que 1.- la accionada lleva registro de remuneraciones art. 52 LCT, conforme disposiciones legales, en lo formal y los usos y costumbres. La accionada no exhibe los registros contables, que tiene la obligación de llevar, como Sociedad de Responsabilidad limitada, conforme la Ley de Sociedades Comerciales; tampoco lleva los registros exigidos por el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán, para funcionar como Instituto de enseñanza oficial. Agrega que el actor ingresó en el año 2013, como profesor de derecho fiscal, en la carrera de Gestión Impositiva Contable, registrado como profesor terciario. Fecha de ingreso el 02/04/2013 (que surge de documentación art. 80 LCT emitida a nombre del actor). En el año 2013, percibió remuneraciones desde abril a diciembre y SAC 2° semestre. En los años 2014, 2015, 2016 y 2017 percibió remuneraciones desde febrero a diciembre, más el SAC. Recién a partir del año 2018, se liquidaron remuneraciones desde enero a diciembre, más SAC. 2.- Alega que la accionada exhibió depósito en cuenta judicial, de fecha 08/06/2021 a nombre del juicio del rubro por $47.229,23, comprobante n° 14128545 Banco Santander, que corresponde a liquidaciones finales, practicadas por la hoy demandada. Informa que la liquidación final depositada por la demandada, es insuficiente de conformidad a los datos denunciados en la demanda y la documentación acompañada a la causa. Dice que la liquidación practicada por la demandada, no contempla los conceptos indemnizatorios como son, indemnización por antigüedad, indemnización por preaviso omitido, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes, entre otros. 3.- Informa que del examen de la documentación laboral y contable de la demandada, no existen constancias de la recepción por parte del actor, de la constancia, de los aportes jubilatorios, emitida a nombre del accionante. 4.- Refiere que ha examinado los recibos de sueldo abonados al actor, de los últimos 24 meses de la relación laboral, pudiendo informar al respecto que, la remuneración abonada no se condicen con la real remuneración que debía percibir en relación a su carga horaria y antigüedad laboral. Manifiesta que la accionada solamente exhibió recibos de sueldos abonados al actor por dos materias,

liquidándose solo por 7 horas cátedra. Informa que se liquidaba en forma deficiente el SAC, antigüedad, aguinaldos, vacaciones, conforme la prestación de 12 horas semanales en tres materias. Practica planillas de liquidación de rubros indemnizatorios. 9.- Informa que la fecha de ingreso del actor fue el 02/04/2013, por lo que la antigüedad a la fecha del distracto era de 8 años y 13 días. Que las tareas que realizaba el actor eran de profesor nivel terciario, categoría: (22) profesor terciario, categoría profesional: profesor con 12 horas cátedras semanales.

El 31/08/2023 el letrado apoderado de la parte demandada impugna en todos sus términos el informe pericial. Manifiesta que en la pregunta n° 1 no se requirió al perito informe respecto a los libros contables de la SRL, la pregunta se limita a solicitar al perito que informe si la accionada lleva la documentación laboral y contable habiendo adoptado los libros exigidos por el art. 52 de la LCT más la documentación exigida por el Ministerio de Educación para funcionar como institución educativa. Con respecto al informe realizado por el perito en la pregunta n° 2 dice que no indica el convenio colectivo ni la escala salarial utilizada para realizar el cálculo solicitado. En cuanto al punto 3 dice que el perito omitió informar que el actor no se presentó a retirar la constancia de los aportes jubilatorios del art. 80 de la LCT, a pesar de estar debidamente notificado. Respecto de los puntos 4, 5, 6, y 7 dice nuevamente que el perito omite informar el convenio o escala salarial tomada como base para determinar la remuneración percibida por el actor.

Corrido el traslado de la impugnación, es contestado por la contraparte y por el perito contador, solicitando su rechazo. El perito realizó las siguientes aclaraciones: ratifica la pregunta n° 2 y refiere que el convenio colectivo aplicable, es el Convenio colectivo de Docentes privados y que fueron presentadas por SADOP. Agrega que las liquidaciones de haberes practicadas por la accionada no reflejaban las doce horas cátedras que trabajaba el accionante, horas de cátedra declaradas por la CPN Susana Noemí Velez, en CPA n° 5.

Asimismo, el 31/08/2023 el letrado apoderado de la parte actora solicita aclaraciones de la pericia contable, cuyo traslado fue contestado por el perito interviniente el 07/09/2023.

Igualmente, el 14/09/2023 el accionante impugna en forma parcial la pericial contable por los argumentos allí vertidos, cuyo traslado fue contestado por la contraparte y por el perito contador el 22/09/2023 y 25/09/2023 respectivamente.

Hay que recordar que una pericia solamente puede impugnarse mediante la completa demostración de la incompetencia o déficit técnico de la fundamentación aportada por el perito en el dictamen, lo que no acontece en el presente caso. Es abundante la jurisprudencia de nuestros Tribunales que exige que las impugnaciones de los trabajos periciales estén debidamente fundamentadas por profesionales idóneos en la materia. Así se ha dicho: "La impugnación de una pericia debe constituir una contrapericia, que debe contener, como aquélla, una adecuada explicación de los principios científicos o técnicos en los que se la funde, por lo que no puede ser una mera alegación de los pareceres subjetivos o de razonamientos genéricos del contenido del dictamen que ataca" (CNCiv., Sala D, 09/02/00, in re "C. B.J.G. y otros vs. Covisur Vial del Sur S.A.", Rev. LL del 12/07/00, pag. 13). En igual sentido se afirma: “La mera discrepancia con el trabajo realizado por un perito, sin señalar científica o técnicamente, cuáles serían los errores que éste contendría, no configura una crítica o impugnación concreta al trabajo pericial practicado” (CNCC, sala B, sentencia del 16/8/06, autos “Cladd Industria Textil Arg. SA s/ concurso prev. S/ inc. Verf. Por Reinstein Emilio).

En el caso de autos, las respuestas periciales son coherentes y fundadas en la documentación e informes obrantes en autos. En consecuencia estimo que el dictamen pericial contable es válido y suficientemente fundado, además de que las explicaciones suministradas justifican las conclusiones a las que se arriba, rechazándose, en consecuencia, las impugnaciones realizadas por la parte actora y accionada. Así lo declaro.

2.7. De la prueba documental ofrecida por la parte accionada en su cuaderno Nº 1, surge la documentación acompañada con la contestación de demanda obrantes en formato digital del 25/11/2022, que tengo aquí a la vista.

2.8. De su prueba informativa N° 2 surgen: informe de la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia de Tucumán en el que remite expediente n° 2682/181-I-2021 en formato digital (16/03/2023) e informe del Correo Andreani respecto de la autenticidad y recepción del intercambio epistolar adjuntado

(23/03/2023).

2.9. Del cuaderno N° 3 surge la absolución de posiciones realizada por el actor, según acta digital del 14/04/2023.

2.10. En la prueba testimonial n° 4 producida por el demandado, encontramos las declaraciones de Ana Cristina Fringes, Gabriel Eduardo Marta y Víctor Pedro Sauma del 17/04/2023, quienes fueron tachados por la parte actora mediante presentación del 21/04/2023.

La parte actora tacha a los testigos en sus personas, puesto que los testigos son dependientes, es decir, están vinculados por un contrato de trabajo con el demandado en virtud del cual dependen y están subordinados en forma técnica, jurídica y económica a esta, además de tener amistad manifiesta, y que evidentemente intentan acomodar sus relatos a la posición jurídica asumida por aquellas en esta litis con el objeto de favorecerla o bien por la subordinación que implica la dependencia de su puesto de trabajo. Tacha en sus dichos a la testigo Fringes, puesto que al responder las preguntas n° 8 y n° 9 del cuestionario, se atribuye conocimientos respecto al desarrollo del trato laboral entre su mandante y la coordinadora de la carrera de Gestión Contable, sin brindar ningún tipo de razón en sus dichos y resultando su respuesta vaga, falaz e imprecisa, desborda de subjetividad y apreciación personal de hechos que no presenció, no tuvo cono conocimiento directo, pero que sí debe responder como le pide su empleado dando connotación de algo desagradable que no presenció y desconoce, en contraposición con el testigo Marta que refiere a un intercambio de palabras. Tacha al testigo Marta en sus dichos, ya que nada aporta a la resolución de la causa en razón de desconocer casi la totalidad de las preguntas ofrecidas por la contraria, ni tampoco aportar elementos que permitan encontrar la verdad material respecto al conflicto de autos. Dice que ello se advierte a las respuestas dadas a las preguntas n° 3, 6, 8, 9, 10, y 11 del cuestionario. Por último, tacha en forma parcial al testigo Sauma en sus dichos, ya que su escueta declaración no puede aportar nada a la causa, ya que su conocimiento y percepción de los hechos dista de ser razonable, directa, personal y objetiva. Sin embargo, dice que al igual que el testigo Marta, el deponente ratifica y confirmó que el actor si participo de las capacitaciones dictadas por la demandada sobre el uso de herramientas informativas para el dictado virtual de clases, usos de

campus, y uso de materiales bibliográficos digitales, al responder la pregunta n° 6 del cuestionario.

El 27/04/2023 la parte accionada contesta la tacha interpuesta en contra de los testigos ofrecidos por su parte, solicitando sus rechazos por los motivos que allí expone, a los que me remito por razones de brevedad.

Ahora bien, Cabe señalar que los fundamentos esgrimidos por la parte actora no revisten suficiencia para descalificar al testigo. Sobre la tacha en la persona, enseña Morello en su Código Procesal de la Provincia de Buenos Aires, anotado y comentado, que no debe confundirse la impugnación de la idoneidad dirigida contra la persona del testigo, con la llamada "tacha del dicho". La impugnación de la idoneidad del testigo es la única que puede ser objeto de alegación y prueba.

A su vez, la relación de dependencia de los testigos con la demandada no es suficiente para privar de eficacia sus dichos, cuando no existe en la causa elementos que demuestren lo contrario (C.N. Fed., Sala I, Civil y Com. 06/11/70, LL 144, p. 632 n° 27.802-S).

En consecuencia, ante la inconsistencia objetiva y la ausencia de prueba útil sobre la inidoneidad de los testigos, corresponde desestimar las tachas en la persona. Así lo declaro.

Con respecto a los fundamentos de la tacha en los dichos de los testigos, estimo que constituyen interpretaciones semánticas y apreciaciones parciales realizadas por el accionante que no logran evidenciar las inconsistencias u incoherencias de las declaraciones.

Por lo expuesto, sin perjuicio del grado de convicción que pudiera reconocerse a esta prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y a su correspondencia con los demás elementos probatorios rendidos en la causa, se desestiman las tachas formuladas. Así lo declaro.

Ahora bien. La testigo Fringes declaró conocer a ambas partes del juicio y que trabaja para Innovación SRL (pregunta n° 1). Para que diga si conoce al sr. Finkelstein Ponce de león declaró “Si lo conozco al profesor Finkelstein trabajaba en el ICE al igual que yo” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, cumplía en tiempo y

forma con sus tareas docentes respondió “Yo cuando he sido un tiempo coordinadora de la carrera de GIc donde se desempeñaba el profesor, yo lo observaba en un par de clases y no vi ningún inconveniente. Debe haber sido en el 2018 aproximadamente que lo observé en clases” (pregunta n° 3). Para que diga el testigo si sabe y le consta como fue el desempeño docente del Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, durante el periodo lectivo 2020 y 2021 respondió “Y bueno esa era la época de la pandemia así que a todos los docentes se nos había pedido que utilicemos el aula virtual para dar las clases y bueno se nos ha capacitado” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo si sabe y le consta que el sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, recibió capacitación sobre el uso de las herramientas tecnológicas para el dictado de clases declaró “Si todos los docentes fuimos convocados a distintas instancias de capacitación tanto para el uso del aula virtual como para el uso de zoom” (pregunta n° 5). Para que diga el testigo si sabe y le consta si se requirió al Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, que cargue el contenido de las materias, clases y material de estudios, en el aula virtual, para consulta de los alumnos declaró “Si pero no solamente al profesor, a todos los docentes se nos requirió ya que las clases presenciales estaban suspendidas por lineamiento del Ministerio de Educación. Los docentes teníamos que cargar de manera semanal las clases y mantener encuentro de zoom en el horario de la materia” (pregunta n° 6). Para que diga el testigo, si sabe y le consta los medios utilizados, mails, mensajes de WhatsApp, para requerir al Sr Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto que cargue el contenido de sus clases en el aula virtual declaró “Se hacían notificaciones por mail y si se hacían recordatorio por whatsapp, el requerimiento era general, y después se revisaba si algún docente no había cumplido se le hacía un mail individual o recordatorio individual” (pregunta n° 7). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el Prof. Finkelstein tuvo algún acto de inconducta durante el periodo 2021 en el grupo de WhatsApp de los docentes de la institución educativa declaró “No recuerdo la fecha pero sí que hubo unas frases inadecuadas, sonaban como irrespetuosas hacia la coordinadora de la carrera. No estoy yo en el grupo así que no recuerdo lo que dijo o lo que escribió pero sí recuerdo que fue como desagradable para el ámbito docente” (pregunta n° 8). Para que diga el testigo si sabe y le consta como el trato que dispensaba el Prof.

Finkelstein a la Lic. Natalia Graciano declaró “Y lo que yo recuerdo, a ver, no estábamos asistiendo a clases así que el trato era por whatsapp todo. Lo que yo recuerdo que fue este incidente de esta frase que ya comenté en la pregunta anterior” (pregunta n° 9). Para que diga el testigo si sabe y le consta si los alumnos de la carrera de Gestión Impositiva Contable, manifestaron descontento respecto a la conducta como docente del Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto declaró “No, no estoy enterada. En la época de la pandemia yo estaba como coordinadora en la carrera de Recursos Humanos, así que yo no tenía contacto con alumnos de GIC” (pregunta n° 10). En este estado se le cede la palabra al letrado oferente de la prueba quien manifiesta no tener preguntas aclaratorias. Toma la palabra el letrado apoderado de la parte actora y solicita la siguiente repregunta: 1) Para que diga la testigo si sabe y le consta si el profesor Finkelstein recibió algún reconocimiento por parte del Instituto de Ciencias Empresariales (Innovación SRL). En caso afirmativo diga el nombre de la persona que hizo entrega de dicha distinción. Corrido traslado, la parte contraria no plantea oposición. A lo que la testigo responde: 1) Si pero no recuerdo el año, se hizo el reconocimiento a algunos docentes no recuerdo quien entregó el reconocimiento.

El testigo Marta declaró conocer a ambas partes del juicio, que es amigo de una de las partes, “en realidad del instituto soy empleado pero si conozco a sus propietarios” y “si trabajo para innovación srl” (pregunta n° 1). Para que diga el testigo si conoce al Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto declaró “Si lo conozco éramos compañeros de trabajo” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo si sabe y le consta como era el desempeño del Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, en su cargo de Profesor del Instituto de Ciencias Empresariales declaró “No lo sé nunca presencié sus clases y no sé cómo era su desempeño” (pregunta n° 3). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el Prof. Finkelstein tuvo algún acto de inconducta durante el periodo 2021 en el grupo de WhatsApp de los docentes de la institución educativa declaró “En el grupo de whatsapp tuvo un intercambio de palabras con la coordinadora donde bueno él comentaba que un hostigamiento en el trabajo, era una discusión con la coordinadora” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo si sabe y le consta como el trato que dispensaba el Prof. Finkelstein con la Lic. Natalia Graciano declaró “No había una buena relación el grupo de whatsapp se

notaba por sus comentarios en reclamo por temas laborales" (pregunta n° 5). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, recibió algún tipo de sanción por parte del empleador, por sus reiteradas inconductas declaró "No lo sé, no me consta, yo solo era colega de él" (pregunta n° 6). Para que diga el testigo si sabe y le consta, si el Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, cambió su conducta y su actitud, conforme le fuera solicitado por el empleador declaró "Solo lo que leí por grupo de whatsapp si tuvo un cambio de actitud, se lo notaba molesto" (pregunta n° 7). Para que diga el testigo si sabe y le consta si en algún momento del cursado de la carrera de Gestión Impositiva Contable, tomó conocimiento de quejas de los alumnos respecto al dictado de la materia a cargo del Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto. En caso afirmativo indique a través de qué medios tomó conocimiento de la insatisfacción presentada por los alumnos declaró "Desconozco, nunca sentí comentarios respecto del profesor Finkelstein de parte de los alumnos" (pregunta n° 8). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el prof. Finkelstein Ponce De Leon Jorge Alberto, cumplía en tiempo y forma con la presentación de clases virtuales y presenciales y material de estudio, a partir del aislamiento preventivo y obligatorio y al regreso de la presencialidad respondió "Desconozco si cumplía con su trabajo o no, yo solo era colega, par" (pregunta n° 9). Para que diga el testigo si sabe y le consta que el Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, incumplió en reiteradas oportunidades respecto a sus tareas docentes declaró "No lo sé, desconozco si cumplía o no con sus tareas, no tengo acceso yo a eso" (pregunta n° 10). Para que diga el testigo si sabe y le consta, si se solicitó al Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, fue intimado a cumplir con sus tareas docentes declaró "Desconozco si fue intimado a cumplir con sus tareas. Nosotros tenemos un grupo de whatsapp de docentes que nos informábamos por ahí pero de cada docente desconozco" (pregunta N° 11). Para que diga el testigo si sabe y le consta que el Instituto de Ciencias Empresariales, puso a disposición del Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto y el resto de los docentes, Talleres de Capacitación para trabajar con las clases por zoom y clases virtuales declaró "Si, tuvimos talleres de capacitación para el manejo de las aulas virtuales, los docentes, todos los docentes" (pregunta n° 12).

Por último, el testigo Sauma declaró conocer a ambas partes del juicio y que trabaja para el Instituto (pregunta n° 1). Para que diga el testigo si conoce al Sr. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto declaró “Si lo conozco del Instituto” (pregunta n° 2). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el Instituto de Ciencias Empresariales, brindó Talleres de Capacitación sobre las herramientas tecnológicas que debían utilizar los docentes durante y después del Aislamiento Preventivo Social y Obligatorio declarar “Si si dio capacitaciones” (pregunta n° 3). Para que diga el testigo si sabe y le consta en qué consistió la capacitación tecnológica que brindó el Instituto de Ciencias Empresariales a los docentes declaró “Capacitaciones sobre uso de herramientas informáticas para el dictado virtual de clases, usos de campus, uso de materiales bibliográficos digitales también” (pregunta n° 4). Para que diga el testigo si sabe y le consta si dicho Taller era de carácter obligatorio para el personal del Instituto de Ciencias Empresariales declaró “Si si era obligatorio para todos” (pregunta n° 5). Para que diga el testigo si el Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, participó de dichos Talleres declaró “Si participó, estaba presente” (pregunta n° 6). Para que diga el testigo si sabe y le consta si el Sr. Prof. Finkelstein Ponce de León Jorge Alberto, utilizó las herramientas tecnológicas brindadas por el Instituto de ciencias empresariales para el dictado de sus materias declaró “Si, tenía acceso como todos los docentes” (pregunta n° 7).

3. Ahora bien, en lo referente a la modalidad en la contratación del actor entiendo que los contratos individuales de trabajo que vinculó a los litigantes fue de tiempo indeterminado, porque no hay prueba que demuestre que fuera celebrado bajo la modalidad de plazo fijo conforme a las formalidades exigidas por el Art. 90 de la LCT.

Es del caso recordar que el art. 90 LCT dispone que el contrato de trabajo se entiende por tiempo indeterminado, salvo que a) su término haya sido fijado en forma expresa y por escrito, y b) que las modalidades de las tareas o de la actividad así lo justifiquen, haciendo la salvedad que la formalización de contratos por plazos determinados sucesivos que excedan la exigencia del inciso b) convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. La doctrina que comparto tiene dicho que la celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la

voluntad de las partes de vincularse mediante este tipo de contrato. Deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. De no darse estas exigencias, el contrato se juzgará por tiempo indeterminado. (Carlos Etala, en su obra “Contrato de Trabajo” Editorial Astrea, 5ª edición actualizada, año 2.005, páginas 275/280). La existencia de una necesidad objetiva que justifique la adopción de la modalidad a contrato a plazo fijo es una exigencia de ley y, como tal, de orden público, no susceptible de ser reemplazado por la voluntad de las partes al celebrar un contrato de este tipo o con cualquier otro instrumento suscripto por el trabajador. La jurisprudencia que comparto en la materia establece que no basta que se firme un contrato por escrito, fijando un plazo; además deben proporcionarse y acreditarse razones objetivas y serias que justifiquen esta modalidad de contratación. Los requisitos del Art. 90, inc. a) y b), LCT son acumulables y deben ser probados por quienes invocan la existencia de tal contrato para eximirse del pago de las indemnizaciones por despido injustificado (CNAT, S.I, 20/12/2011, “Villan, Noelia A. vs. Bayton Servicios Empresarios SA y Otro”) (Juicio: Morales Ramón vs. La Nueva Fournier y Jorge Oscar Berreta S/ Cobro de Pesos, n° sentencia: 517, fecha: 28/12/2017, Excma. Cámara del Trabajo, Sala 1, Dres. Mercado - Domínguez).

Es coherente y fundada la conclusión a la que arriba la sentencia de primera instancia respecto a la existencia de una relación laboral entre las partes por tiempo indeterminado (art. 90 LCT). A la luz del principio de primacía de la realidad que impera en materia laboral y del plexo probatorio de autos precedentemente analizado, no se observa el alegado error de la recurrente en el fallo cuestionado respecto. Es importante destacar que se encuentra cumplido parcialmente el requisito formal previsto en el art. 90 inc. a) de la LCT., si bien las partes fijaron en forma expresa y por escrito la duración de los sucesivos contratos a plazo fijo (fs...), está reconocida la firma de la actora de esos documentos (fs...), no se encuentra acreditado por ningún medio de prueba, mucho menos las razones objetivas que justifiquen el empleo de la modalidad contractual a plazo fijo en los mencionados períodos. En efecto, la simple circunstancia de que se redacte un contrato por escrito, fijando un plazo de vencimiento, no es suficiente para tipificar un contrato de trabajo como a "plazo fijo", sino que es preciso que se demuestren

las razones objetivas que llevaron a recurrir a este tipo de contratación, ya que lo contrario implicaría crear artificialmente un medio de eludir el principio consagrado en el art. 90 de la LCT y también el art. 10 de dicha ley. “(CNAT, Sala VIIa., febrero 28 de 1994, "Blanco, Alfredo Rodolfo c. SEE S.R.L.", CARPETAS DT 4004). Ni los contratos adjuntados por el demandado (fs...), ni de las pruebas por él aportadas a la causa surgen cuáles serían las razones objetivas que justificarían esta modalidad contractual. (Cámara de apelación del Trabajo, sala 3, en “Molina Stella Maris vs. Jaitt Sergio Daniel s/ cobro de pesos, expte n° 373/19, sentencia n° 186 del 10/09/2021).

De las probanzas aportadas por el accionado, consta que este acreditó el cumplimiento del requisito formal previsto en el Art. 90 inc. a) de la LCT, al comprobarse que las partes fijaron en forma expresa y por escrito la duración del contrato de trabajo que suscribieron las partes únicamente respecto de las materias Derecho fiscal de 1° año y Derecho Laboral aplicado de 3° año de la tecnicatura superior en Gestión Impositiva Contable, no así la materia Derecho Laboral en la carrera de Recursos Humanos (Prueba de exhibición de documentación n° 3 del actor). Aún más, no se demostró que existan razones objetivas que justifiquen el empleo de la modalidad contractual a plazo fijo, ya que no obran pruebas que permitan corroborar que las modalidades de las tareas a desempeñar por el actor (profesor terciario- docente nivel superior), o que la actividad de la empresa, justificaban apartarse del principio general que es el contrato por tiempo indeterminado, requisito indispensable que debió cumplir y acreditar la empleadora, conforme lo establecido en los arts. 90, inc. b) y 92 de la LCT, para poder considerar que la relación laboral podía quedar comprendida dentro de las previsiones del Art. 92 ter de la LCT; es decir, como contrato a plazo fijo.

Todo ello se complementa con la prueba de Absolución de posiciones en el que la absolvente, la Sra. Susana Noemí Velez (27/03/2023), respondió a la posición n° 5 Para que jure como es verdad que, durante los primeros años, el contrato de trabajo era por plazo fijo desde el mes de marzo al mes de diciembre expresa “así es” (posición n° 5); Para que jure como es verdad que es habitual en la empresa demandada contratar al personal docente los primeros 3 o 5 años con contrato a plazo fijo respondió “si” (posición n° 11) y por último a la

posición n° 18 “para que jure como es verdad que al actor le daban de alta y baja con sucesivos contratos de marzo a julio, y de marzo a diciembre dependiendo si era cuatrimestral o anual la materia respondió “sí. De marzo a agosto, porque en agosto terminaban los exámenes, a mediados de agosto, y allí en ese momento se liquidaban el sac y vacaciones proporcionales”.

Asimismo, los testigos ofrecidos por la parte actora ratifican lo antes mencionado al declarar que “El ICE nos hacía contratos a plazo fijo de los cuales no nos daban copia y de acuerdo a la materia podían ser anuales o cuatrimestrales. Si la materia era anual, por lo general el contrato a plazo fijo se hacía de marzo a diciembre. Y si era cuatrimestral podía ser de marzo a junio o de agosto a noviembre. Y las mesas de exámenes que teníamos en febrero, en julio, en agosto y en diciembre se nos pagaba en negro. También las mesas que teníamos que cubrir por reemplazos, se nos pagaban aparte en negro. Y vacaciones no nos pagaban (pregunta n° 7 Testigo Guaraz Ibañez); “Bueno la modalidad de contratación era por tiempo determinado, a plazo fijo, bastante irregular, porque trabajábamos y estábamos disponibles todo el año y ese tipo de contratación reflejaba solamente determinados meses de trabajo, si la materia era anual, nos hacían dos tipos de contratos digamos, de plazo fijo, y si la materia era cuatrimestral era un contrato, además, digamos que el cobro, la liquidación de esos haberes no era la correcta y cobrábamos una parte en blanco y la otra en negro, por ejemplo, todo lo que era horas adicionales, o los días de exámenes, los horas de exámenes, eso era en negro, nos pagaban en negro, además la improlijidad de hacernos por la parte en blanco, distintos recibos por materia dificultando totalmente el control de dicha liquidación de haberes, lo sé porque soy contadora y verificaba mis propios recibos de haberes, y en segundo porque nos cruzábamos con mis compañeros y todos cobrábamos bajo la misma modalidad por lo general” (pregunta n° 7 testigo Aguera); “Era una modalidad irregular, me refiero a que la contratación no estaba acorde a las leyes laborales ni a las leyes impositiva, era por tiempo determinado, sin tener en cuenta ninguna de las dos leyes, ni las leyes laborales ni las leyes impositivas, lo sé porque soy contador público y conozco las leyes” (pregunta n° 7 testigo Castro Ginocchio).

Todo ello, me permite concluir, entonces, que el vínculo mantenido por el actor e Innovación SRL, tuvo carácter laboral y fue por tiempo indeterminado, regido por la ley 20.744 (reformada). En consecuencia de todo lo anterior, considero nulos los contratos de trabajo a plazo fijo suscripto entre las partes. Así lo declaro.

Con respecto a la fecha de ingreso del sr. Finkelstein, se encuentra reconocido por ambas partes que el actor ingresó a trabajar en fecha 02/04/2013 como profesor de la materia Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. cátedras de la carrera de Gestión Impositiva Contable. Que luego en fecha 16/03/2018 se le asignó la materia Derecho laboral aplicado de 3° año con 4 hs cátedras de la carrera Gestión Impositiva Contable y por último que el 15/03/2020 se le asigna la materia Derecho laboral de la carrera de Recursos Humanos, todos ello bajo la modalidad del contrato a plazo fijo. Por lo tanto, resuelto que el vínculo del actor con la accionada tuvo carácter laboral y por tiempo indeterminado es que corresponde concluir que la fecha de ingreso del actor para la accionada es el 02/04/2013. Así lo declaro.

Por su parte, respecto de la jornada de trabajo del actor, se ha dicho que se encuentra reconocido por el actor como por Innovación SRL que el sr. Finkelstein era profesor de la materia Derecho fiscal de 1° año con 4 hs. cátedras y de la materia Derecho laboral aplicado de 3° año con 4 hs cátedras de la carrera Gestión Impositiva Contable. Pero respecto de la asignatura Derecho laboral de la carrera de Recursos humanos, el actor refiere que tenía asignado 4 horas cátedras, en cambio la demandada manifiesta que solo 3 horas cátedras.

Así las cosas, cabe decir que el trabajador logra acreditar fehacientemente la jornada alegada, conforme surge de las probanzas de autos. Así, de la prueba de Absolución de posiciones surge que la absolvente Sra. Susana Noemí Velez (27/03/2023), respondió lo siguiente: Para que jure como es verdad que la carga horaria de derecho fiscal es de 4 horas semanales respondió “si” (posición n° 12). Para que jure como es verdad que la materia derecho fiscal era anual durante los periodos que trabajó el actor respondió “sí. Salvo que no recuerde que se haya modificado el plan de estudio, pero si empezó con 4 horas anuales, lo que no recuerdo es que se haya modificado el plan de estudio por lo cual se

disminuyera la cantidad de horas, porque son muchos los planes de estudios" (posición n° 13). Para que jure como es verdad que la materia de derecho laboral aplicado era anual y de 4 horas semanales durante el periodo que trabajó el actor respondió "si" (posición n° 14). Para que jure como es verdad que la materia de derecho laboral de recursos humanos era de 4 horas semanas y cuatrimestral durante el periodo trabajado por el actor respondió "si" (posición n° 15). Para que jure como es verdad que al actor se lo registraba con tres materias diferentes respondió "si, es verdad, se lo hacía así para dar claridad al docente y al empleador para saber que materias se estaba liquidando" (posición n° 21). Para que jure como es verdad que el actor contaba al momento del despido con 8 años de antigüedad respondió "sí. Tiene su alta en Afip en abril 2013" (posición n° 22).

Ello se complementa con la prueba Informativa n° 2 del actor, en especial el informe del Ministerio de Educación (Dirección de Educación Pública de Gestión Privada) del 28/03/2023, en el que se acompañan los planes de estudios de las tres asignaturas con su carga horaria.

En consecuencia, considero que el Sr. Finkelstein tenía a su cargo el dictado de la materia Derecho fiscal (anual) y Derecho laboral aplicado (anual) con 4 hs cátedra cada una en la carrera Gestión Impositiva Contable y Derecho laboral (cuatrimestral) en la carrera de Recursos humanos con 4 horas cátedra. Así lo declaro.

Respecto de la remuneración que le correspondía percibir al trabajador, será calculada tomando en cuenta la escala salarial vigente para la actividad, conforme antigüedad, categoría y jornada declaradas en el presente. Así lo declaro.

Segunda cuestión

En cuanto al distracto, el letrado apoderado de la parte actora relata que en el mes de diciembre de 2020 el actor realizó un reclamo a la dirigencia de la demandada por lo bajo de su salario y para solicitar su correcto registro, comenzando allí y por esta causa las persecuciones hacia su persona. Cuenta que se le triplico la exigencia a toda hora sin respetar siquiera el derecho a la

desconexión; se le impusieron obligaciones laborales que no le eran remuneradas, tales como el dictado de materias propedéuticas (como ser técnicas de estudio y acceso virtual) que escapaban a la especialidad del actor, generando con ello muchísimo stress. Expresa que la angustia de tener que impartir clases sobre cuestiones de tecnología que no era de su dominio, fue menoscabando su salud. Agrega que la demandada le reclamaba que debía subir tres clases de esta naturaleza por semana, siendo que su preparación le llevaba mucho tiempo porque además se le exigía la preparación de presentaciones virtuales (a través del programa Power Point) además de trabajos prácticos, y sostener y brindar apoyo a los alumnos para evitar el abandono del estudio.

Explica que en el mes de marzo de 2021, su mandante reitero el reclamo de mejora salarial y reconocimiento de su antigüedad y de las 12 horas cátedra que efectivamente impartía, con más las restantes funciones y tareas que se le habían agregado sin paga alguna y el pago de los meses de diciembre, enero y febrero que se liquidaban solo parcialmente según los exámenes que hubiera y sin perjuicio de que la demandada percibía una matrícula del alumnado. Cuenta que la respuesta fue una rotunda negativa y el mantenimiento de este injusto y abusivo esquema salarial.

Arguye que dentro de ese marco de irregularidades y fraude a sus derechos, el 15/04/2021 la demandada remite al actor carta documento – Andreani – acusándolo de falsos incumplimientos al siguiente tenor: “En el día de la fecha se pone a mi conocimiento los siguientes hechos: 1.- Que la Coordinadora de la Tecnicatura de Gestión Impositiva y Contable, Cra. Natalia Graciano, le envió un mail con fecha 12/04/21, donde se le efectúa a Ud. Como docente de “Derecho Laboral Aplicado”, observaciones acerca de la falta de cumplimiento a los lineamientos del Nivel superior, respecto a subir en tiempo y forma las clases 00, 01 y 02. Ud. Respondió de manera improcedente a la Coordinadora, haciendo juicios personales sobre la eficacia del desempeño de la Coordinadora en sus funciones, excediendo totalmente a la observación de su incumplimiento, sin responder puntualmente sobre ese particular. Tampoco le compete a Ud. Ameritar lo que le parece correcto o incorrecto como procedimiento, cuando los procesos están establecidos por la Rectoría y comunicados oportunamente a todos los docentes. 2.-

La observación del punto 1 también le fue hecha a Ud. El día 12/04, por la Coordinadora de la Tecnicatura en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos, Lic. Ana Fringes, porque al revisar las aulas encontró vacías las aulas del espacio curricular Derecho Laboral de 2° año, cuando dicha Coordinadora le había solicitado la carga de las clases hasta el 02.04 ppdo. O sea, que había un atraso en las tareas de 10 días. 3.- En el mismo mail del punto 2 la Lic. Fringes le manifiesta el pedido de los alumnos de tener los links de acceso a las clases con la debida anticipación, ya que, si usted no lo hace así, lo debe crear el preceptor al momento de iniciar la clase, lo que causa inconvenientes a los alumnos y a Ud. Mismo. 4.- También la Lic. Fringes le hace saber que los alumnos han expresado no haber sido aceptados en el zoom, si se conectaban con demora, lo cual alienta la ausencia desde el inicio del cursado. 5.- El día 13/4, a horas 14/43 usted le responde a la Rectora del Nivel: “Las clases se encuentran cargadas”. A hs. 21.21, la Rectora le responde a usted que ha constatado que en 3° año GIC que no hay contenido alguno y que no tiene nada cargado en Derecho Laboral Aplicado. Y usted le responde a su superior el 14/04 a hs. 17.16 hs.: “Que poco serio la manera de conducirse! Que es una persecución?” usted faltó a su deber y a la verdad, profesor. Esta última expresión raya en lo irrespetuoso e improcedente por su parte hacia quienes son su superioridad, por un lado. Por otro muestra un desconocimiento supino de las responsabilidades suyas como docentes. Su proceder no le encontramos justificativo, por lo cual le requerimos su explicación, en el término de 24 horas por esta vía, fundándose en hechos y no en apreciaciones subjetivas”.

Continúa diciendo que contestó tal misiva mediante telegrama colacionado de fecha 20/04/2021 al siguiente tenor: “Rechazo su CD por maliciosa, improcedente y temeraria. Su misiva no hace otra cosa más que confirmar la sensación de persecución que siento en mi contra, por haber solicitado en el mes de diciembre 2020 el pago de diferencias salariales. La verdadera registración, el pago de vacaciones, aguinaldo, aumentos del Gob., beneficios de estatuto. El pago real del salario docente, el pago de aportes contribuciones. Según verdaderos datos de la realidad. Fecha de ingreso abril 2013, docente a cargo de las materias de derecho fiscal y derecho laboral de la carrera de GIC, y de derecho laboral de la carrera RRHH. Cumpliendo para ellos 10 hs cátedras. De lunes a viernes. Percibiendo por

ello una remuneración bruta de $29391,57, muy por debajo de lo que me corresponde si estuviera bien registrado. Intimo a la verdadera registración en un solo recibo realice verdadero pago de remuneraciones y aportes, antigüedad, presentismos, carga horaria. Según art 8-9-10 ley 2013, según apercibimiento contenido art. 11 y 15 misma ley LNE. Asimismo, intimo plazo 48 hs abone diferencias salariales de convenio y estatuto docente, pago de salarios meses de julio 2020 a marzo 2021, correspondientes a Derecho Laboral aplicado y Derecho Laboral. Con sus incrementos salariales, SAC-VAC, incentivos y dec. Abone dos últimos años SAC, VAC, y presentismo, antigüedad, título, diferencias salariales no prescriptas, horas extras correspondientes a reuniones, exámenes, capacitaciones que nunca fueron abonadas. Bajo apercibir considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Ahora bien, sobre los hechos que me solicita aclarar, no niego la existencia de ellos, solo que además de los que relata, deberá explicar porque fui grabado en mi clase del día jueves 15/04/21 Agustina Frau mediante celular, porque los alumnos de 1er año realizaron una encuesta sobre mi persona a una semana de comenzadas las clases por medio de la coordinadora de GIC. Porque la coordinadora realizó Zoom con los alumnos de primer año para hablar sobre mi desempeño, apenas finalizada mi clase. Porque la coordinadora Natalia Graciano y Ana Fringes, en a quienes yo me comunique telefónicamente porque no me quedaba claro, si aun con la vuelta de la presencialidad, debía subir material de clases al aula virtual, a lo que me contestaron que sí, a lo que les dije que lo haría. Y luego enviaron sendos mails con lo que habíamos hablado. A eso me refería con improcedente. Tengamos en cuenta que he ido al ICE a dar clase presenciales, aun sin estar vacunado, habiendo solicitado dispensa, por cuanto tengo dos hijos menores que están a mi cuidado. Y si en el caso de enfermarme de COVID, quien cuidaría de ellos, Uds. ante mis reclamos solo se dedicaron a presionarme, desconozco el fin. Y la falta de contención hacia mi persona. Mi expresión poco serio, se refiere a que había tenido comunicación con la coordinadora, y la rectora sobre estos hechos y luego fui bombardeado tal como relata por mails, cuando había sido yo el que puso de manifiesto, a una semana de inicio si debía o no subir material al aula virtual. Aun así deberá sumarle, que muchos se han puesto en comunicación conmigo para decirme que es la

coordinadora que los incita hablar de mi persona. Tenga a bien como se lo exprese de saber que es la misma que inició un cuestionario y me observo mis clases en el curso propedéutico sobre una temática que no manejo, no elegí, y no me consideraba preparado para realizar sobre técnicas de estudio (taller que aún me deben) repito la primera semana de dictado de mi materia fue de manera presencial. Desconozco los procedimientos sobre Zoom (si debía ser yo el que debía abrir y gestionar link) desconozco los lineamientos que dice en una semana he incumplido supinamente. Han cambiado la plataforma de ice virtual, podrían haberme hablado y me costó adaptarme por los motivos expresados. No es cierto que me demoro en mis obligaciones. He dado las clases presenciales. Al día de la fecha me encuentro al día, con el material, clases, dossier, tareas subidas al aula virtual. Le hago saber que he debido comprar computadora cámara, contratar proveedor de wifi, dedicar horas a preparar el material de AV, y que me encontraba estresado por la presencialidad, sin vacunarme. Que mi retraso no solo ha sido con el ICE, sino también en otras cuestiones personales, por el miedo que tenía de regresar a las aulas, en este contexto. Que es obligatorio para los profesores y desde allí dar clases de zoom a los alumnos de manera virtual, desconocía que debía ser yo el que abriera el link. Lamento encontrarme en esta situación de tener que aclarar los hechos que Ud. Debiera aclarar, reparar, resarcir, y que ya conoce. Aun sabiendo los casos de covid del instituto, Uds. me envían CD. Con el tener que describo. Hago reserva de retención de tareas, de no concurrir a trabajar (exceptio inaddiplenti contractus), hasta tanto cumpla con sus obligaciones patronales, previsionales, y del orden público laboral, pague, registre, abone, todo lo anteriormente reclamado. Solicito absténgase, acosándome, generando descrédito sobre alumnos que recién comienzan cursando de primer año. Pues los alumnos avanzados no se han sumado a esta cruzada originada por no sé qué motivo. Pido disculpas a mis superiores por si consideran ofendidos. Solicito las disculpas públicas con los alumnos. Quedan ustedes debidamente notificados y emplazados conforme a derecho”.

Asevera que acorralada por dicha y legitima intimación, la demandada no tiene mejor idea que despedir al actor aduciendo una supuesta causa, aun en abierta violación de los preceptos de la ley 13.047 (estatuto de

docentes privados) que dispone la obligatoriedad de tramitar un sumario previo como requisito ineludible para practicar un despido con causa (artículo 13) y así mismo vulnerando en forma abierta y manifiesta la prohibición de despidos vigente en esa fecha: “Velez Susana Noemí, DNI N° 10982683, representante legal del instituto de ciencias empresariales, vengo a rechazar en todos sus términos su T.O. Ley 23789, de fecha 20 de abril de 2021, por no ajustarse a la realidad de los hechos mencionados por Ud. Por lo que ratificamos en todos sus términos nuestra carta documento de fecha 15 de abril 2021. La verdad es que Ud., hoy realiza este malicioso e improcedente reclamo con el fin de excusarse de sus gravísimos incumplimientos de los deberes a su cargo y por los cuales ya le fuera requerido un descargo por CD, hoy ante un nuevo intento de excusarse realiza intimaciones improcedentes y denuncia de persecución, reitero con el fin de justificar sus gravísimos incumplimientos y su falta de decoro y respeto hacia las autoridades de nuestra institución educativa, hechos que a continuación describo: 1- En diciembre 2020 Ud. Me solicitó personalmente el cargo de coordinador de la tecnicatura en gestión impositiva y contable, lo cual le expliqué que no era posible, por estar ocupado por la Lic. Natalia Graciano, que se había desempeñado con solvencia y responsabilidad y que tanto, no acostumbro a designar por amiguismo o favoritismo personal alguno sino por mérito en su desempeño. Posiblemente ese sea el motivo por el cual Ud. Procedió a desconocerla como su superior y a comportarse con Graciano y con Ana Fringes. Coordinadora de recursos humanos con un comportamiento injustificado, irrespetuoso y agresivo, como lo evidencian sus expresiones por mail enviados el día 12 de abril a hs 17:32 y 13 de abril a hs 21:47 y por whatsapp que están documentados. El mismo comportamiento ha tenido con Ud. Con sus pares, que ante su falta de respeto en los grupos de whatsapp de docentes le han ofrecido ayuda amablemente en cuestiones de manejo del aula virtual, creando un clima laboral de radio pasillo y de confusión, ajeno a la idiosincrasia institucional. 2- Ud. de forma aviesamente la realidad de los hechos transforma las solicitudes de las coordinadoras (de que cumple con sus obligaciones como docente) en persecuciones, acosos, presiones inexistentes. En vez de cumplir en tiempo y forma, gasta tiempo y energía en generar conflictos, respondiendo con sarcasmo y agresividad, hasta a la propia rectora del nivel superior, Marcela Petroni.

Su conducta infundada ha hecho necesario el requerimiento por CD, que no causó en Ud. Reflexión alguna, es más, continúo con sus expresiones irrespetuosas y desde su pretendida posición de víctima, como demuestran sus whatsapp posteriores. Negamos que se haya efectuado encuesta sobre la persona docente, la encuesta fue por los talleres propedéuticos, donde se recibe la devolución de los alumnos sobre las temáticas abordadas por todos docentes participantes. Que se le haya grabado su clase por la secretaría del nivel los mails sin el modo comunicacional comente de la institución, además de las comunicaciones verbales, por lo cual se rechaza el término adjudicado de “improcedente”. Sostenemos su demora en cumplir con su responsabilidad de subir en tiempo y forma, a pesar del pedido expreso de las coordinadoras de carrera, hechos que se encuentran documentados. Rechazamos el motivo de su falta de capacitación sobre el manejo del zoom, dado que el ICE le informó y puso a disposición de los docentes talleres sobre la temática, que dictaron los ingenieros informáticos del instituto Ud. Debería estar capacitado, por eso creo que le costó adaptarse a lo que no se ocupó en aprender oportunamente, no es real que haya solicitado dispensa, nunca lo solicitó. Dado que expresa su voluntad de hacer reserva de tareas de no concurrir a trabajar y que los alumnos no deben ser perjudicados por su unilateral voluntad, el servicio docente será cubierto como corresponde. Nunca hubo persecución, acoso o que se le haya generado su descrédito. Por el contrario, con su actitud no ha cumplido con las obligaciones y deberes que tiene todo docente establecido en el art. 5 de la ley 3470 estatuto del docente: inciso A) “desempeñar digna, eficaz y lealmente las funciones inherentes a su cargo” inciso e) ampliar su cultura y propender al perfeccionamiento de su formación docente” sin perjuicio de lo antes expuesto, en relación a sus reclamos, debo decir que el personal docente no percibe presentismo y título, como Ud. lo reclama, de igual manera de pago de horas, o que pretenda darse por despedido o verse injuriado, para que pretende darse por despedido por nuestra culpa, por el contrario, con su actitud fuera de lugar y no ajustada a la realidad, con su obrar pretende justificar el incumplimiento de sus obligaciones de docente, que lo ponen en situación de incumplimiento con el art. 63 de la LCT del principio de buena fe. En razón de todo lo expuesto anteriormente, ante sus gravísimas faltas, maliciosa conducta y su mala fe demostrada, hacen que en

definitiva tengamos una total pérdida de confianza hacia vuestra persona, por todo ello nos consideramos gravemente injuriados, lo que en consecuencia hace imposible la prosecución del vínculo laboral por lo que despedimos a Ud. con justa causa, de conformidad con lo establecido por el art 242 LCT haberes, liquidación final y certificaciones de servicios a su disposición en los plazos y términos de ley. Doy por finalizado el intercambio epistolar".

Arguye que la demandada respondería con una nueva negativa a reconocer los derechos vulnerados del actor. Asimismo, dice que luego de finalizar el intercambio epistolar el actor mantuvo diversos diálogos con otros directivos de la demandada en los que se le prometió la reincorporación a su puesto de trabajo, solicitándole que debía esperar un tiempo para que se calmaran los ánimos y que esto se verificaría a partir del ciclo lectivo que se iniciaría en 2022. Y que por tal razón el actor optó por no solicitar su reinstalación por vía de amparo y confiar en tal promesa que terminaría siendo incumplida por la patronal.

Asevera que se encuentra ante un despido directo en el que se aduce una falsa causa y que resulta nulo como tal, ya que no respeta la formalidad requerida expresamente por el art. 13 de la ley 13.047 que impone la realización de un sumario que garantice el ejercicio del derecho de defensa. Agrega que esta omisión transforma irremediablemente al despido en incausado y lo encuadra en la prohibición de despidos vigente dispuesta mediante el decreto 329 del 31/03/2020 y prorrogada por los decretos 487/20, 624/20, 761/20, 891/20, 266/21, 345/21, 413/21.

Señala que la citada omisión de tramitar el sumario previo dispuesto por el estatuto de la actividad vicia al despido de nulidad absoluta como despido con justa causa sin que adquiera relevancia alguna la acreditación o no de las causales invocadas, y lo convierte en un despido incausado.

Manifiesta sobre la procedencia de la pretensión jurídica de reinstalación. Refiere que tratándose de un despido en el que se pretende invocar causa pero se incumple con la formalidad requerida por ley para su validez, configurándose como un despido sin causa por tal motivo, la ilegalidad del acto es manifiesta, por contravenir la expresa prohibición normativa de despido sin causa.

Sostiene que amén de la improcedencia absoluta del despido desde el punto de vista formal, lo cierto es que tampoco existe injuria desde el punto

de vista material por no haber sido el actor autor ni responsable de incumplimiento alguno a sus deberes laborales ni haber incurrido en las conductas que genérica y falazmente se le endilgan en el instrumento de despido.

Niega en forma expresa y terminante la existencia, virtualidad y procedencia de todos y cada uno de los hechos que se le atribuyen al Dr. Finkelstein por no ser más que un mero ardid de la contraria para poner fin al vínculo laboral e intentar eludir sus obligaciones.

Refiere que los intachables antecedentes del actor como profesor de la institución han sido expresamente objeto de múltiples reconocimientos, no solo por parte de la propia demandada sino también por sus alumnos. Añade que no existe ni un mínimo atisbo de sanción en su legajo que pudiera considerarse como sustento de un despido con justa causa.

Asevera que además de la falsedad ideológica y fáctica de la causal invocada, la verdadera razón que se oculta detrás del ilícito contractual es la concreción de un acto de discriminación hacia el actor y la conclusión de una clara persecución en su contra, todo ello a causa de sus legítimos reclamos salariales y registrales.

Dice que el actor fue objeto de mobbing desde el momento mismo en que decidió reclamar por sus legítimos derechos ante su empleador. Expresa que al despedir al actor por ejercer su legítimo derecho a reclamar, la empresa Innovación SRL ha incurrido en el supuesto que el transcripto art. 1° de la ley 23.592 sanciona con la nulidad; que el acto no solo es nulo extrínsecamente por la violación de formas y por las normas de emergencia que prohíben los despidos, sino que también lo es intrínsecamente por encerrar un verdadero acto discriminatorio. Por ello, solicita se declare la nulidad del acto discriminatorio efectuado por la empresa, volviendo las cosas al mismo estado en que se hallaban antes del acto anulado, en los términos del art. 1050 del código civil, es decir, reinstalando al actor en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones previas al despido.

Aclara que en el caso que se entienda inviable o imposible la pretensión de reinstalación, solicita en subsidio que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa dispuesto contra el actor.

Por su parte, la parte demandada explica que durante el periodo 2020, todos los docentes trabajaron de manera remota desde sus domicilios, y que el actor, nunca puso en conocimiento de Innovación SRL, que no contaba con los elementos básicos para el dictado de sus materias, siendo totalmente desconocido por su parte que el actor, asumió con sus ingresos dichos gastos, ya que en ningún momento presentó reclamo formal respecto a este hecho, caso contrario Innovación SRL le habría provisto de las herramientas de trabajo.

Agrega que aunque se haya trabajado de manera remota o virtual, tanto el Dr. Finkelstein Ponce de León como el resto de los docentes tenían las mismas obligaciones que el trabajo presencial, es decir, presentación de trabajos prácticos para que los alumnos trabajen en sus hogares, preparación y presentación de los temas a tratar en las clases, y la presentación del material de estudio para consulta de los alumnos.

Arguye que durante el periodo lectivo 2020, el actor, logró adecuarse a la modalidad de trabajo remoto, presentó algunas dificultades como el resto de los docentes, pero las mismas pudieron ser superadas. En el periodo lectivo 2021, dice que la modalidad de trabajo, era remoto y presencial, es decir se daban clases virtuales y clases presenciales, lo que implicaba que los contenidos debían ser presentados en el aula virtual para los alumnos que cursan la carrera a distancia tengan accesibilidad al material de estudio, idéntica situación se producía con los alumnos, que cursaban las carreras de manera presencial.

Señala que otro hecho a considerar, es que el Dr. Finkelstein, en una de las clases virtuales, mientras el actor dictaba clases virtuales, el docente se dirigió a los alumnos requiriéndoles en tono intempestivo que le explicara a) quienes son, con nombre y apellido los alumnos que se quejaban de su ejercicio como docente b) que no admitirá el ingreso a la clase virtual pasados los 5 minutos del inicio de las clases c) admitió al zoom a una alumna solo para indicarle que estaba ausente, sin atender a la explicación de la misma que manifestó que no sabe aún el manejo del zoom y que estaba esperando desde las 14.05 hs. Ser admitida y le dijo a la alumna que se retirara de la clase. Continúa diciendo que cuando la alumna le respondió que se sentía mal por la situación, el profesor le dijo que no le ponía ausente, con lo cual los alumnos quedaron muy confundidos por la conducta

ambivalente y extremas del profesor sobre todo cuando están tratando de alumnos de 1° año d) respondió en tono elevado a un alumno que le manifestó “no saber cuándo y donde hacerle consultas ya que cuando el alumno le envió un mensaje el docente no le respondió”.

Sostiene que estos son hechos graves que no se condicen con la función docente, que el Dr. Finkelstein no consideraba que los alumnos presentaban los mismos inconvenientes que el respecto al manejo del zoom, generando malestar en los alumnos y alentando a que los mismos dejen la carrera por las faltas de respeto y tolerancia demostrados por el actor. Dice que la modalidad de trabajo era de pleno conocimiento del personal que trabaja en Innovación SRL, incluyendo al actor, que lejos de cumplir con sus funciones presentaba objeciones y cuestionamientos a las órdenes impartidas por la coordinadora del área y de sus superiores.

Reitera que el actor incurrió en una serie de hechos agraviantes para la institución educativa, e incluso con sus superiores, a quienes le respondía con faltas de respeto e incluso improperios.

Aduce que desde luego que el actor, niega y rechaza todos sus incumplimientos y los hechos relatados en la misiva, procediendo, en fecha 20 de abril de 2021, a remitir telegrama obrero, manifestando persecución en contra de su persona, lo cual no es real y totalmente infundado. Añade que solicitar el cumplimiento de las funciones docentes respecto del actor, no puede considerarse como persecución o mobbing como aduce el actor en su demanda, por lo que no cabe otra interpretación que el actor, intenta fraguar un despido para percibir una remuneración que no le corresponde.

Respecto de lo manifestado por el actor de haber solicitado dispensa laboral expresa que no es real dicha manifestación. Que el Dr. Finkelstein conoce plenamente el procedimiento para peticionar a las autoridades, es decir realizar dicho pedido por escrito ante el empleador a fin de que se le conceda la dispensa laboral, lo cual no lo hizo.

Arguye que otro hecho a considerar es ante todas las cuestiones planteadas al actor, en relación a su desempeño docente y a la problemática que presentaba respecto a sus superiores, se le solicitó mediante carta documento n°

3374024-6 de fecha 25 de abril de 2021, presente descargo en el plazo de 24 hs. Por carta documento, respecto a los hechos denunciados en su contra.

Resalta que tal como surge del telegrama ley n° 23789 de fecha 20 de abril de 2021 y que fuera acompañado por el accionante como prueba documental, el actor manifiesta “sobre los hechos que se me solicita aclarar no niego la existencia de ellos” el actor reconoce su mal comportamiento, faltas de respeto hacia sus superiores y el incumplimiento de sus tareas docentes, la demora en la presentación del material de estudio, y lejos de mejorar su conducta y cumplir con sus funciones, continuo con malicioso accionar, generando un clima tenso y poco propicio en la institución educativa con sus pares y superiores.

Solicita se rechace la pretensión de reinstalación solicitada por el actor, refiere a la improcedencia del DNU 34/19 y prórrogas y de las multas de la ley 25.323 y 24.013.

Ahora bien, corresponde analizar en primer término si el demandado ha cumplido con el procedimiento previo establecido por el estatuto que regula todo lo concerniente al personal de los establecimientos privados; esto es, con la ley 13.047, aplicable a la especie.

En efecto, el art. 1 de dicha ley establece que: “Todos los establecimientos privados de enseñanza, cualquiera sea su naturaleza y organización, ajustarán sus relaciones con el Estado y con su personal, a las prescripciones de la presente Ley”.

Por su parte, el art. 13 establece que: “El personal sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso, ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente, en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa”.

Por lo tanto, corresponde determinar si en autos se ha cumplido con este recaudo previo.

Sobre el particular ha dicho la jurisprudencia: “El estatuto del docente privado estableció el sumario administrativo previo al despido para garantizar al personal afectado a la actividad docente su derecho a la estabilidad, sin que ello implique una sustracción de los jueces naturales, tal como expresa la

demandada. Esa garantía a la estabilidad laboral del docente privado contemplada por la norma impugnada no luce irrazonable ni arbitraria, en primer lugar porque no contraviene el régimen de despido de la LCT, sino que establece un procedimiento previo al despido en resguardo del principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT); en segundo lugar, porque el art. 13 de la ley 13.047 constituye el régimen normativo más beneficioso para el trabajador, en consecuencia atento al principio de la norma más favorable para el trabajador (art. 9 LCT) corresponde su aplicación; en tercer lugar, porque no hay prueba que demuestre el modo y grado en que la aplicación del requisito del sumario previo al despido, pueda afectar el derecho de propiedad del demandado amparado por el art. 17 de la Carta Magna. Las razones expuestas llevan propiciar el rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 13 de ley 13.047, deducido por la parte demandada". (Cámara de apelación del Trabajo, Sala 3, en "Agüero Marcela Verónica Vs. Instituto José Manuel Estrada SRL S/Cobro De Pesos", Sentencia: 22, del 26/02/2015).

En igual sentido se han expresado las Salas 5 y 6 de la Cámara de apelación del Trabajo. En efecto: "El sumario previsto por el art. 13 del Estatuto-del Docente de Establecimientos Privados-, es imprescindible para que el empleador pueda realizar un despido con causa. Si no cumple con esta instancia pierde la posibilidad, debiendo abonar las indemnizaciones establecidas para el despido incausado" (Cámara de apelación del Trabajo, Sala 6, en "Figueroa Víctor Hugo vs. Colegio Presentación de María S.R.L s/cobro de pesos"- 30/09/09) Todas estas consideraciones me llevan a concluir que el despido dispuesto por la patronal fue incausado. (Cámara De apelación del Trabajo, Sala 5, en "Balocco De Bruschi Roxana Elizabeth Vs. Sociedad Dante Aligieri De Tucumán - Colegio Giouse Carducci S/Cobro De Pesos", Sentencia: 196 del 28/09/2012).

Por su parte, la CNAT sostuvo que: "Ni la ley 24.049, que autoriza al Poder Ejecutivo Nacional a transferir a las provincias y al Gobierno de la Ciudad de Bs As, servicios educativos, ni tampoco la ley Federal de Educación (24.195) han derogado de modo expreso el art. 13 de la ley 13.047, que exige para proceder al despido de los docentes de establecimientos particulares por causa de inconducta, mal desempeño o incapacidad, la previa sustanciación de un sumario por parte de la autoridad oficial competente y dicha norma tampoco puede considerarse tácitamente

derogada por el art. 70 de la ley 24.195 dado que el art. 46 deja a salvo los derechos laborales reconocidos a los docentes por la normativa vigente, máxime la relevancia que tiene aquélla disposición que establece una exigencia que intensifica la protección a la estabilidad relativa de la que goza el personal docente de establecimientos de enseñanza privada". CNAT Sala III Expte n° 10439/01 sent. 84988 30/6/03 "Pirato Mazza, Luis y otros c/ IADES Soc de Hecho y otros s/ despido" (P.- G.-). "Aún en el caso se haber sido acreditados los sucesos invocados como causales de la ruptura, como la demandada admitió que despidió a los actores sin haber instruido en forma previa el sumario en cuestión, el despido dispuesto no puede considerarse ajustado a derecho, toda vez que se ha obviado dar cumplimiento a uno de los recaudos estatuidos legalmente, circunstancia que por sí sola descalifica la validez de la medida adoptada". CNAT Sala III Expte n° 10439/01 sent. 84988 30/6/03 "Pirato Mazza, Luís y otros c/ IADES Soc de Hecho y otros s/ despido" (P.- G.-) "Toda vez que las partes están contestes en que la relación laboral estaba regida por las disposiciones de la ley 13047, la instauración por parte del empleador del sumario previo al distracto constituye un requisito insoslayable y previo para disponer la remoción del personal comprendido en aquella normativa sin derecho al preaviso ni indemnización, imposibilitándose, en caso contrario, un juzgamiento posterior acerca de la razonabilidad de la decisión de despedir" (arg. art. 13 ley 13.047). CNAT Sala V Expte n° 14060/04 sent. 68916 6/10/06 "Bujan, Susana y otros c/ Brañeiro, María y otros s/ despido" (GM.- Z.).

Asimismo, la CSJT ha establecido que "El régimen legal establecido para los docentes privados en la norma citada constituye un estatuto profesional que regula parte de la actividad específica que las actoras alegaron haber realizado, particularizando las condiciones en que dichas labores deben ser desarrolladas y especificando las modalidades de prestación y los derechos establecidos a favor de quienes se desempeñen en el ámbito educativo, pero en manera alguna impide la aplicación subsidiaria de las normas del régimen de contrato de trabajo en todo aquello que no estuviere reglado en él. En tal sentido, en la doctrina se ha dicho que "la reglamentación específica del contrato de empleo docente se encuentra determinada por una ley laboral especial -el Estatuto del Docente Particular-, por lo que se trata de un contrato de trabajo especial o

excepcional en el marco de su estatuto particular” en el marco del cual “las normas del Régimen de Contrato de Trabajo operan como telón de fondo, con las limitaciones que éste establece respecto de los estatutos especiales”. Ello conlleva, en consecuencia, a que la LCT “será aplicable como norma residual, en todo cuanto no esté específicamente regulado en la Ley 13.047 ... Es decir que este régimen de contrato de trabajo normado por la LCT resulta de aplicación subsidiaria o residual respecto de la relación de empleo del docente privado, en tanto y en cuanto resulte compatible con la naturaleza de la actividad de que se trata” (cfr.: Zunino, Ángel Rodolfo - Fanchin, Luis Alberto, “Régimen Legal de los Docentes Privados”, Ed. Abeledo Perrot, Bs. As., 2008, págs. 41 y 53). Esta Corte, en consonancia con lo antedicho, tiene establecido que “la temática sometida a examen (conflicto suscitado entre un colegio privado y un docente dependiente de éste) debe ser analizada a la luz de las disposiciones contenidas en la ley 13.047 y subsidiariamente, en base a las disposiciones de la LCT” (CSJT, “Zelarayan Cesar Américo vs. Escuela Comercial Social de Cultura Nuestra Señora del Valle s/indemnización por despido”, sent. n° 291 del 1-6-1.994). El precedente mencionado constituye un ejemplo de aplicación armónica y complementaria de las disposiciones de ambos regímenes, puesto que en él se analizó “si el despido se causaba en inasistencias del actor”, estableciéndose que en ese caso “la empleadora debió sustanciar previamente el sumario correspondiente (art. 13 Ley 13.047) antes de concretar la medida y si por el contrario, la imputación era de abandono de cargo, debió, previo al despido, intimar al docente a reintegro al trabajo con resultado negativo” (CSJT, “Alderete de Cuenca María Isabel del Valle vs. Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina s/cobro de pesos”, sent. N° 812, 15/10/2013).

Surge del plexo probatorio en autos, en específico de la prueba de Absolución de posiciones del actor n° 5, que la absolvente la Sra. Susana Noemí Velez (27/03/2023) en la posición n° 44 Para que jure como es verdad que no se tramitó un sumario en forma previa al despido del actor reconoció “es verdad que no se tramitó un sumario. Se llevó a cabo los requerimientos, las respuestas de descargos y las conclusiones a través de cartas documentos que están incluidas en las actuaciones”.

Asimismo, la prueba arriba mencionada se complementa con la Prueba testimonial n° 4 del actor en la que la testigo Aguera manifestó que "No conozco el motivo por el cual fue desvinculado pero sí sé que fue despedido de un día para otro, en forma digamos intempestiva y sin sumario previo, lo sé porque conversé en algún momento con el profesor y con mis compañeras de trabajo en su determinado momento, de forma casual (pregunta n° 12).

Se ha dicho que respecto de las relaciones de empleo del personal de los establecimiento educativos de gestión privada con sus propietarios, la Ley Nº 13.047 constituye un estatuto particular, con lo cual su aplicación prima sobre la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 en todo lo que sea modificatoria de esta, es decir en aquello que hace a la actividad docente específicamente, quedando la última como régimen de aplicación subsidiaria. El sumario administrativo previo al despido está contemplado en el Art. 13 de la Ley 13047, se ha establecido en el marco de una regulación normativa específica en la que expresamente se le garantiza al personal afectado a la actividad docente, el derecho a la estabilidad. Esto implica que la omisión de tal paso preliminar descalifica la posibilidad de despedir con justa causa. La investigación interna efectuada por la demandada sólo puede ser considerada como un elemento más a los fines de justificar el despido directo, siempre y cuando sea realizada en forma subsidiaria a la tramitación del sumario al que hace referencia del Art. 13 Ley 13047, pero no releva de tal obligación. En el caso, se estima como carente de justa causa el despido dispuesto por la accionada generándose para el actor las indemnizaciones de ley. (Cámara de apelación del Trabajo, sala 1, en "Mesurado, José María vs. Instituto Padre Manuel Ballesteros F. 51 – Lules – s/ cobro de pesos, sentencia n° 31 del 28/03/2001).

Lo expuesto pone de manifiesto que, si bien la accionada pudo haber tenido motivos para proceder a despedir al trabajador, no cumplió con lo dispuesto por el art. 13 de la ley 13.047.

Tratándose, como en el caso de autos, de un despido invocando justa causa, el sumario administrativo previo es un derecho que se le reconoce al personal afectado a la actividad docente privada, como es el caso del actor. Esto implica que la omisión de tal paso preliminar descalifica la posibilidad de despedir

con justa causa.

Por lo tanto, y considerando que el despido luce injustificado, por la falta de sustanciación del sumario previo, resulta innecesario entrar al análisis de los motivos en que fundó el despido la accionada. Así lo declaro.

Con respecto a la fecha de egreso, según la teoría recepticia que impera en nuestra materia, corresponde tener por finalizada la relación laboral el 23/04/2021, fecha de recepción de la carta documento rupturista, según lo informado por el correo Andreani del 23/03/2023 (cuaderno de Prueba Informativa D2). Así lo declaro.

Ahora bien, corresponde proceder al análisis de la procedencia de la pretensión jurídica de reinstalación o en subsidio el pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa solicitado por el actor.

La parte actora alude que al omitir la accionada la expresa formalidad escrita requerida por el art. 13 de la ley 13.047 ha convertido al despido comunicado en un despido sin causa y, por ende, inválido en el marco de la situación de pandemia existente en el país. Que la protección contra el despido arbitrario que tiene su origen en el art. 14 bis de la Constitución Nacional se expresa en esos tiempos a través de las medidas protectorias llevadas a cabo por el Poder Ejecutivo mediante la herramienta del DNU, en particular el DNU 329/2020. Asimismo, asevera que además de la falsedad ideológica y fáctica de la causal invocada, la verdadera razón que se oculta detrás del ilícito contractual es la concreción de un acto de discriminación hacia el actor y la conclusión de una clara persecución en su contra, todo ello a causa de sus legítimos reclamos salariales y registrales.

Dice que el actor fue objeto de mobbing desde el momento mismo en que decidió reclamar por sus legítimos derechos ante su empleador. Expresa que al despedir al actor por ejercer su legítimo derecho a reclamar, la empresa Innovación SRL ha incurrido en el supuesto que el transcripto art. 1° de la ley 23.592 sanciona con la nulidad; que el acto no solo es nulo extrínsecamente por la violación de formas y por las normas de emergencia que prohíben los despidos, sino que también lo es intrínsecamente por encerrar un verdadero acto discriminatorio. Por ello, solicita se declare la nulidad del acto discriminatorio efectuado por la empresa,

volviendo las cosas al mismo estado en que se hallaban antes del acto anulado, en los términos del art. 1050 del código civil, es decir, reinstalando al actor en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones previas al despido.

Aclara que en el caso que se entienda inviable o imposible la pretensión de reinstalación, solicita en subsidio que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa dispuesto contra el actor.

Así las cosas, considero oportuno tratar de manera conjunta el decreto 329 del 31/03/20 y prorrogada por los decretos 487/20, 624/20, 761/20, 891/20, 266/21, 345/21, 413/21 y el decreto de necesidad de urgencia 34/19 y prórrogas.

Que ante los hechos de público conocimiento, la emergencia pública en materia sanitaria en virtud de la pandemia declarada por la Organización mundial de la salud (OMS) en relación con la COVID-19, es que se dictaron medidas de tutela y protección de los puestos de trabajo a través de los Decretos Nros. 329/20, 487/20, 624/20, 761/20, 891/20 y 39/21 que prohibieron los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Los citados decretos prohibieron las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, quedando exceptuadas de dicha prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Asimismo, el Decreto Nº 39/21 amplió hasta el 31 de diciembre de 2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20 y 961/20 y, en dicho marco, dispuso que en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente.

Por lo tanto, ante el despido incausado por parte de la accionada, y teniendo en cuenta que la fecha de extinción de la relación laboral fue el 23/04/2021, considero oportuno y razonable como medida sancionatoria a la accionada, hacer lugar al pago de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa del actor y no así su reinstalación. Así lo declaro.

Conforme lo tratado ut supra, considero que la prohibición de despidos sin justa causa que establece el decreto 329/20 y sus prórrogas, se encuentra suplido por la doble indemnización fijada por el decreto 34/19 y sus prórrogas tal como lo solicita el actor en su planilla de rubros y conceptos.

A ello, debe agregarse que el actor en autos señala que fue objeto de mobbing desde el momento mismo en que decidió reclamar por sus legítimos derechos ante su empleador. Y que la empresa Innovación SRL ha incurrido en el supuesto que el transcripto art. 1 de la ley 23.592 sanciona con la nulidad. Refiere a un despido discriminatorio.

Al respecto, debo decir que si bien el actor no los reclama en su planilla de rubros y conceptos, tampoco logra acreditarlo.

Considero que no se encuentra probado en autos que existiera una conducta adicional producida por la accionada-empleadora, ni la existencia de indicios de actos discriminatorios en contra del actor. El actor solo alega que el trabajador venía reclamando por sus derechos. Y que posteriormente su mandante fue despedido sin causa. De ello concluye que el Sr. Finkelstein fue víctima de un despido represalia o despido discriminatorio.

Tampoco se encuentra acreditada la persecución sistemática invocada en la demanda.

Se desprende que el actor no ha logrado acreditar que el despido fuere por un motivo discriminatorio, haciendo mención de ello de manera genérica y sin especificar cuál sería el motivo discriminatorio al que alude.

Más aún, tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros Tribunales, han sido contestes en afirmar que la indemnización tarifada por despido cubre y prevé la totalidad de los daños que se deriven de la invocación de una causa considerada injustificada fundante del distracto, salvo que el empleador hubiera incurrido en una conducta extracontractual que no se encuentra acreditado acabadamente en los presentes autos.

Por todo lo expuesto, es que se entiende inviable la pretensión de reinstalación, y por lo tanto corresponde hacer lugar a los reclamos indemnizatorios. Así lo declaro.

Tercera cuestión

Rubros y montos reclamados en la demanda: pretende el actor el pago de la suma de $ 2.482.093,76 (pesos dos millones cuatrocientos ochenta y dos mil noventa y tres con setenta y seis centavos) según surge de planilla obrante en la demanda o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los conceptos de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, sueldo y vacaciones proporcionales derecho laboral aplicado enero 2020 y 2021, sueldo y vacaciones proporcionales derecho laboral de la carrera recursos humanos de enero 2020 y 2021, DNU 34/19 y prórrogas, art. 80 LCT, art. 2 de la ley 25.323, diferencias salariales, y arts. 9, 10 y 15 de la ley 24.013.

La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[…] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los

instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) […]*".*

Y que *"*[…]Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional,

respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio*"* (CSJN, en "Pérez, Aníbal Raúl vs. Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5 del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte accionante.

Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a que la relación laboral finalizó por despido directo injustificado (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso : Teniendo en cuenta lo resuelto, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

Haberes del mes de abril de 2021: por lo considerado en la primera cuestión, el trabajador tiene derecho al cobro de las diferencias de este

concepto. Así lo declaro.

Integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido: el actor tiene derecho al cobro de este rubro, según lo tratado en la primera y segunda cuestión, conforme la fecha de despido declarada, y por no haber constancia fehaciente de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

SAC proporcional 1° semestre 2021 y vacaciones proporcionales 2021: el trabajador tiene derecho a estos conceptos, según lo tratado en la primera y segunda cuestión, por la diferencia que surge de lo abonado por el demandado. Así lo declaro.

Sueldo y vacaciones proporcionales de derecho laboral aplicado de enero 2020 y 2021 y sueldo y vacaciones proporcionales derecho laboral de la carrera de recursos humanos enero 2020 y 2021: teniendo en cuenta lo resuelto, dichos conceptos se encuentran comprendidos en el cálculo de diferencias salariales, con excepción del sueldo y vacaciones de enero de 2020 de la asignatura Derecho laboral de la carrera de Recursos Humanos atento el comienzo de su dictado (15/03/2020). Así lo declaro.

Indemnización Decreto 34/19: El Decreto de Necesidad y Urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes: Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2, el cual dispone: "En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente".

Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.

Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de $500.000.

En la causa traída a estudio, el contrato de trabajo celebrado entre la parte actora y la demandada inició el 02/04/2013 y finalizó el 23/04/2021.

Por ende, al estar comprendido el accionante, estimo procedente la aplicación de la doble indemnización, conforme DNU 34/2019 y sus prórrogas. Así lo declaro.

Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona Eduardo José vs Textil Doss SRL S/cobro de pesos” sentencia No 335 de fecha 12/05/2012 en los que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida –y del modo establecido por la doctrina legal antes citada– para que prospere esta indemnización, fue efectuada por el accionante mediante telegrama del 06/05/2021. Por ello, resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

Indemnización art. 80 de la LCT: considero que el Sr. Finkelstein Ponce de león tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma por cuanto ha cursado la intimación de entrega del Certificado de Trabajo en el plazo previsto en el art. 3 del Decreto 146/2001, reglamentario del art. 80, esto es, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato. Por lo tanto, habiendo efectuado el actor la intimación en el plazo mencionado precedentemente la misma deviene procedente (TCL 28/05/2021). Así lo declaro.

Diferencias salariales de periodos abril de 2019 a marzo de 2021: por lo considerado en la primera cuestión, el trabajador tiene derecho al cobro de estos conceptos. Así lo declaro.

Indemnización art. 9 ley 24.013: El art. 9 de la mencionada normativa expresa: “El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”.

Por su parte, el Art. 11 de la misma ley, subsume la procedencia de la indemnización prevista en aquellas normas a que el trabajador: a) intime fehacientemente al empleador a fin de que proceda a la inscripción, y b) de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, remita a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. Asimismo, a tenor de lo dispuesto por el Art. 3 del Decreto Reglamentario 2725/91, la intimación para que produzca los efectos previstos en este artículo, deberá efectuarse estando vigente la relación laboral.

Surge de autos que el empleador consignó en la documentación laboral como fecha de ingreso el 02/04/2013, tal como lo denuncia el actor, por lo que corresponde su rechazo. Así lo declaro.

Indemnización art 10 ley 24.013: esta norma prevé que el empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador abonará a éste una cuarta parte de los importes de remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que se consignó indebidamente el monto de la remuneración. Es decir se

calcula la diferencia entre las remuneraciones percibidas y las registradas, sin un piso mínimo. Para ello el trabajador debe cumplir dos recaudos: intimar en los términos del art. 11 de la Ley 24013 y cursar de inmediato y no después de 24 horas hábiles siguientes, a la AFIP copia del requerimiento anterior. La intimación fehaciente debe hacerse vigente la relación laboral (art. 3 Dec. 2725/91).

Surge de autos que el trabajador estaba mal registrado en cuanto a la jornada de trabajo, por lo que corresponde su rechazo. Así lo declaro.

Indemnización art. 15 ley 24.013: La multa del Art. 15 exige como requisitos el envío de la intimación con los recaudos del Art. 11, y que el despido -aun el indirecto- se produzca dentro de los dos años de cursada aquella, esté vinculado a las causales de los artículos 8, 9 y 10, siempre que el empleador no acreditare de modo fehaciente que su conducta no tuvo por objeto colocar al trabajador en situación de despido. Así lo ha entendido la CSJN (fallo del 31/05/2005 en autos “Di Mauro José c/ Ferrocarriles Metropolitanos SA. Y otros s/despido”, T. 253, F 4192).

En este caso, al no configurarse los presupuestos de los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24.013, es que corresponde su rechazo. Así lo declaro.

3. Asimismo, el demandado solicita pluspetición inexcusable. Cabe destacar que, en virtud de lo previsto en el art. 49 del CPL, el planteo no corresponde ya que es presupuesto condicionante para su admisibilidad que la parte que la invoca hubiese admitido el monto de la deuda hasta el límite establecido en la sentencia, lo que no ha ocurrido en autos, por lo cual se rechaza el pedido de pluspetición inexcusable. Todo ello en concordancia con lo establecido en el art. 65 del nuevo CPCyC, por el cual se entiende que no hay pluspetición inexcusable cuando el valor de la condena depende del arbitrio judicial, como acontece en los presentes autos. Así lo declaro.

4. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta lo tratado en la primera cuestión, respecto de la fecha de ingreso y jornada de trabajo del actor, y lo abonado por el accionado, según informe del banco Santander Rio SA del 15/03/2023 del cuaderno de prueba n° 2 del actor, en concepto de liquidación final por la suma de $ 47.229,23 (08/06/2021). Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia Nª 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: "(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros procedentes e intereses:

Fecha de Ingreso: 02/04/2013
Fecha de Egreso: 23/04/2021
Antigüedad: 8 años, 22 dias
Categoria: profesor de nivel terciario - Ley 13047
Jornada: 12 horas cátedras semanales

Cálculo de la remuneración al distracto

Salario basico ($1.183,46 x 12 Hs cátedra)	$ 17.722,56
Escalafon 40 %	$ 7.089,02
Est. Doc. Dto 133/3 (SE) 50 %	$ 8.861,28
Zona A 20 %	$ 3.544,51

Material didactico (Dto 333)	$ 1.672,00	
Capacitación Dto 569	$ 6.100,00	
Incentivo docente	$ 2.420,00	
Conectividad nacional	$ 710,00	
Total remunerativos más no remun.	$ 48.119,38	

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- Indemnización por Antigüedad		
($ 48.119,38 x 8 años)		$ 384.955,01
2- Indemniz Sust Preaviso		
($ 48.119,38 x 2 meses)		$ 96.238,75
3- SAC s/ preaviso		
($ 96.238,75 / 12)		$ 8.019,90
4- Integración mes de despido		
($ 48.119,38 / 30 x 7 días)		$ 11.227,85
5- SAC s/ integración mes de despido		
($ 11.227,85 / 12)		$ 935,65
6- Haberes mes de despido prop.		
($ 48.119,38 / 30 x 23 días)	$ 36.891,52	
Menos percibido liquidación final	-$ 24.735,91	$ 12.155,61
7- SAC prop. 1° Sem. 2021		
($ 48.119,38 / 360 x 113 días)	$ 15.104,14	
Menos percibido liquidación final	-$ 8.245,30	$ 6.858,84
8- Vacaciones prop. 2021		
($ 48.119,38 / 25 x 4/12 x 30 dias)	$ 19.247,75	
Menos percibido liquidación final	-$ 5.936,62	$ 13.311,13
9- DNU 34/19		
($384.955,01 + $96.238,75 + $8.019,90 + $11.227,85 + $935,65)		$ 501.377,16
10- Multa art 80 LCT		
($ 48.119,38 x 3)		$ 144.358,13
11- Incremento indemnizacion Art 2 Ley 25323		
($384.955,01 + $96.238,75 + $8.019,90 + $11.227,85 + $935,65) x 50%		$ 250.688,58
Total Rubro 1 a 11 en $		$ 1.430.126,62
Intereses Tasa Activa al 30/11/2023	190,10%	$ 2.718.670,70
Total Rubro 1 a 11 reexpr en $ al 30/11/2023		$ 4.148.797,32

12- Diferencias salariales desde abril de 2019 a marzo de 2021

	abr-19 a may-19	jun-19 a ago-19	sep-19 a feb-20	mar-20 a feb-21
Salario basico (8 Hs cátedra)	$ 6.846,08	$ 7.598,24	$ 8.540,24	$ 12.810,36
Escalafon	$ 2.053,82	$ 2.279,47	$ 2.562,07	$ 5.124,14
Est. Doc. Dto 133/3 (SE) 50 %	$ 3.423,04	$ 3.799,12	$ 4.270,12	$ 6.405,18
Zona A 20 %	$ 1.369,22	$ 1.519,65	$ 1.708,05	$ 2.562,07
Material didactico (Dto 333)	$ 828,64	$ 828,64	$ 828,64	$ 1.242,00
Capacitación Dto 621	$ 2.259,20	$ 2.598,32	$ 3.023,76	$ 5.731,00

Incentivo docente	$ 1.210,00	$ 1.210,00	$ 1.210,00	$ 2.420,00
Cifra nacional	$ 210,00	$ 210,00	$ 210,00	$ 210,00
Total remuneración	$ 18.200,00	$ 20.043,44	$ 22.352,88	$ 36.504,76

mar-21 a abr-21

Salario basico (12 Hs cátedra)	$ 17.722,56
Escalafon 40 %	$ 7.089,02
Est. Doc. Dto 133/3 (SE) 50 %	$ 8.861,28
Zona A 20 %	$ 3.544,51
Material didactico (Dto 333)	$ 1.672,00
Capacitación Dto 621	$ 6.100,00
Incentivo docente	$ 2.420,00
Cifra nacional	$ 710,00
Total remuneración	$ 48.119,38

Periodo	Debio Percibir	Percibio s/ demanda	Diferencia a favor	Tasa Activa al 30/11/2023	Tasa Activa al 30/11/2023
abr-19	$ 18.200,00	$ 14.101,71	$ 4.098,29	280,53%	$ 11.496,93
may-19	$ 18.200,00	$ 13.854,36	$ 4.345,64	275,27%	$ 11.962,24
jun-19	$ 20.043,44	$ 19.852,81	$ 190,63	270,12%	$ 514,93
1º SAC 19	$ 10.021,72	$ 5.751,09	$ 4.270,63	270,12%	$ 11.535,83
jul-19	$ 20.043,44	$ 14.101,73	$ 5.941,71	265,21%	$ 15.758,01
ago-19	$ 20.043,44	$ 17.547,45	$ 2.495,99	259,82%	$ 6.485,08
sep-19	$ 22.352,88	$ 16.239,91	$ 6.112,97	253,94%	$ 15.523,28
oct-19	$ 22.352,88	$ 17.417,17	$ 4.935,71	248,09%	$ 12.245,00
nov-19	$ 22.352,88	$ 17.417,17	$ 4.935,71	243,36%	$ 12.011,54
dic-19	$ 22.352,88	$ 20.466,04	$ 1.886,84	238,98%	$ 4.509,17
2º SAC 19	$ 11.176,44	$ 10.227,18	$ 949,26	238,98%	$ 2.268,54
ene-20	$ 22.352,88	$ 10.227,17	$ 12.125,71	235,11%	$ 28.508,76
feb-20	$ 22.352,88	$ 13.822,17	$ 8.530,71	231,95%	$ 19.786,98
mar-20	$ 36.504,76	$ 21.012,16	$ 15.492,60	228,74%	$ 35.437,76
abr-20	$ 36.504,76	$ 24.607,96	$ 11.896,80	226,40%	$ 26.934,35
may-20	$ 36.504,76	$ 24.607,96	$ 11.896,80	224,29%	$ 26.683,32
jun-20	$ 36.504,76	$ 24.607,96	$ 11.896,80	221,46%	$ 26.346,64
1º SAC 20	$ 18.252,38	$ 13.254,89	$ 4.997,49	221,46%	$ 11.067,44
jul-20	$ 36.504,76	$ 24.607,96	$ 11.896,80	218,45%	$ 25.988,55
ago-20	$ 36.504,76	$ 19.643,07	$ 16.861,69	215,43%	$ 36.325,13
sep-20	$ 36.504,76	$ 24.931,11	$ 11.573,65	212,50%	$ 24.594,00
oct-20	$ 36.504,76	$ 24.095,65	$ 12.409,11	209,43%	$ 25.988,39
nov-20	$ 36.504,76	$ 20.679,00	$ 15.825,76	206,24%	$ 32.639,04
dic-20	$ 36.504,76	$ 29.112,28	$ 7.392,48	202,76%	$ 14.988,98
2º SAC 20	$ 18.252,38	$ 15.583,38	$ 2.669,00	202,76%	$ 5.411,66
ene-21	$ 36.504,76	$ 29.392,81	$ 7.111,95	199,28%	$ 14.172,69
feb-21	$ 36.504,76	$ 29.932,81	$ 6.571,95	196,14%	$ 12.890,21
mar-21	$ 48.119,38	$ 32.076,71	$ 16.042,67	192,67%	$ 30.909,40
			$ 225.355,29		$ 502.983,87

Total Rubro 12 en $	$ 225.355,29
Total Intereses al 30/11/2023	$ 502.983,87
Total Rubro 12 reexpr en $ al 30/11/2023	$ 728.339,16

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 11 reexpr en $ al 30/11/2023	$ 4.148.797,32
Total Rubro 12 reexpr en $ al 30/11/2023	$ 728.339,16

Total Condena en $ al 30/11/2023 $ 4.877.136,49

Quinta cuestión

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 80% de las devengadas por el actor, debiendo éste cargar con el 20% de las propias. Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “a” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/11/2023 la suma de $ 4.877.136,49 (pesos cuatro millones ochocientos setenta y siete mil ciento treinta y seis con cuarenta y nueve centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts.15, 39 y 42 de la ley No 5.480 se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Tomas Liprandi Oliva (matrícula profesional 6976), por su actuación en el doble carácter por la parte actora en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 1.058.000 (pesos un millón cincuenta y ocho mil).

2) Al letrado Luis Octavio Vargas (matrícula profesional 2379), por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 756.000 (pesos setecientos cincuenta y seis mil).

3) Al letrado Marcos Sebastián Gonella (matrícula profesional 4790), por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 252.000 (pesos doscientos cincuenta y dos mil).

4) Al perito C.P.N. Adolfo Alfredo Jerez (matrícula profesional 2361) por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de $ 146.000 (pesos ciento cuarenta y seis mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Jorge Alberto Finkelstein Ponce De Leon, DNI N° 20.692.471, con domicilio en Virgen de la Merced 610, 8 piso A, de esta ciudad, en contra de Innovación SRL, con domicilio en calle San Martín N° 145, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 4.877.136,49 (pesos cuatro millones ochocientos setenta y siete mil ciento treinta y seis con cuarenta y nueve centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional 1° semestre 2021, Vacaciones prop. 2021, Sueldo y vacaciones proporcionales Derecho laboral aplicado enero 2020 y 2021, sueldo y vacaciones proporcionales Derecho laboral de la carrera de Recursos Humanos enero 2021, DNU 34/19, indemnización art. 80 de la LCT, indemnización art. 2° de la ley 25.323 y diferencias salariales; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve a la demandada de la acción de reinstalación solicitado por el trabajador y lo reclamado en concepto de los arts. 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y sueldo y vacaciones proporcionales de la asignatura Derecho laboral de la carrera de Recursos Humanos de enero 2020, por lo tratado.

II – Rechazar el planteo de pluspetición inexcusable, interpuesto por la demandada, por lo considerado.

III - Costas: conforme se consideran.

IV - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Tomas Liprandi Oliva (matrícula profesional 6976) la suma de $ 1.058.000 (pesos un millón cincuenta y ocho mil).

2) Al letrado Luis Octavio Vargas (matrícula profesional 2379) la suma de $ 756.000 (pesos setecientos cincuenta y seis mil).

3) Al letrado Marcos Sebastián Gonella (matrícula profesional 4790) la suma de $ 252.000 (pesos doscientos cincuenta y dos mil).

4) Al perito C.P.N. Adolfo Alfredo Jerez (matrícula profesional 2361) la suma de $ 146.000 (pesos ciento cuarenta y seis mil).

V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí: