

JUICIO: BARRIONUEVO JORGE ALBERTO c/ GENERANDO S.A. s/ COBRO DE PESOS-EXPTE. N°: 1727/17.-

San Miguel de Tucumán, 22 de noviembre de 2022.

AUTOS Y VISTOS: Vienen los autos del título "JUICIO: BARRIONUEVO JORGE ALBERTO c/ GENERANDO S.A. s/ COBRO DE PESOS-EXPTE. N°: 1727/17." los que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, para el dictado de sentencia definitiva, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 22/11/17 (f. 3/11) se apersonó el letrado Hugo Alfredo Sosa López en representación de Jorge Alberto Barrionuevo, DNI N°12.734.031, con domicilio en calle Fortunata García N°1089, de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* (f. 2). En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra de Generando SA por la suma de \$815.670,74 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, diferencia SAC proporcional 1er. semestre 2017, diferencias mes de enero 2017 (26 días), vacaciones no gozadas 2016/17, indemnización del art. 2 de la Ley N° 25323, indemnización de los arts. 9 y 15 de la Ley N° 24013, multa del art. 80 de la LCT y diferencias salariales.

En dicha oportunidad relató que la demandada es titular de una empresa que brida servicios sociales y previsionales conocida comercialmente como ASISPRE ubicada en calle Córdoba N°777. Agregó que su mandante ingresó a trabajar para la demandada en fecha 29/09/2008 y que fue registrado deficientemente en fecha 16/05/2012, realizando tareas de vendedor de servicios que brinda la demandada, en la categoría de Vendedor "B" del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 130/75.

En cuanto a la jornada laboral del actor, precisó que la cumplía de lunes a sábados de 09 a 13 horas y de 18 a 20 horas y, sin embargo, se lo registró deficientemente como empleado a tiempo parcial. Añadió que, en ocasiones, prestaba tareas los días domingos de 9 a 13 horas.

Respecto a su remuneración señaló que percibía la suma mensual de \$1.044,22 correspondiente al mes de enero de 2017, por debajo del básico del convenio.

Luego, en cuanto al distracto relató que mediante telegrama laboral (en adelante TCL) de fecha 10/01/17 intimó a la demandada a que aclare la relación

laboral, provea tareas y denunció los extremos de aquella, bajo apercibimiento de considerarse despedido por su exclusiva culpa.

Como consecuencia, indicó que la demandada respondió la misiva mediante carta documento (en adelante CD) de fecha 13/01/17 en la cual rechazó lo denunciado, señaló que se encontraba ausente sin aviso desde fecha 05/01/17 y lo intimó a presentarse a trabajar en el plazo de 48 horas, bajo apercibimiento de despedirlo por abandono de trabajo.

Por ello, remitió TCL de fecha 19/01/17 rechazando la misiva anterior, reiterando TCL enviado e intimando nuevamente bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa del empleador.

A continuación señaló que, mediante CD de fecha 23/01/17, la demandada rechazó la misiva y reiteró la epístola anterior intimando nuevamente a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de despido por abandono de trabajo.

Por último, mediante TCL de fecha 25/01/17, hizo efectivo el apercibimiento y se dio por despedido por exclusiva culpa del demandado al generar injuria grave en su contra, además de intimar el pago de liquidación final e indemnizaciones de ley, ante lo que la accionada se mantuvo en absoluto silencio e incumplimiento.

Finalmente, fundó su derecho, practicó planilla de rubros, ofreció pruebas y solicitó se admita la acción condenándose al pago de la suma reclamada con más sus intereses, gastos y costas.

Mediante escrito de fecha 18/03/18 (f.38), el letrado Hugo Alfredo Sosa López acompañó documentación original, la que fue reservada en caja fuerte del Juzgado conforme proveído de fecha 04/04/18 (f.40).

Corrido el traslado de ley, se apersonó la letrada Lucia López González, apoderada de Generando SA, conforme fotocopia del poder general para juicios adjuntado a fs. 42/43, solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Luego de efectuar una negativa ritual, brindó su versión de los hechos. En primer lugar, reconoció el intercambio epistolar mantenido con el actor, la existencia de la relación laboral y las tareas de vendedor "B" conforme al CCT 130/75. Aclaró que la jornada que cumplía la prestaba de lunes a viernes de 09 a 13 horas en el salón de ventas ubicado en calle San Juan N° 992 y eventualmente en el de calle Córdoba N°777. Argumentó que resulta imposible que el actor hubiese cumplido la jornada denunciada por cuanto la empresa solo tenía abierta sus puertas de 09 a 18 horas de corrido.

En cuanto a su fecha de ingreso señaló que data de fecha 16/05/12, que su mandante tiene todo su personal debidamente registrado y que dichos

ingresos se encuentran debidamente instrumentados, poniendo dicha documental respaldatoria ofrecida como prueba de ello.

En cuanto al distracto, señaló que el actor deberá acreditar las injurias alegadas y que la *exceptio non adimpleti contractus* planteada no resulta viable por cuanto no hubo incumplimiento por parte de su mandante y, ante la intimación de que se provean tareas, se lo intimó a reincorporarse a trabajar, pero este opuso dicha excepción para no hacerlo.

Concluyó impugnando y argumentando la improcedencia de rubros reclamados, ofreció prueba, formuló reserva del caso federal y solicitó se rechace la demanda con imposición de costas.

Mediante escrito de fecha 02/07/18 (f.101), la letrada Lucia López González acompañó prueba documental, que por proveído de fecha 08/08/18 (f.103) se reservó en caja fuerte del Juzgado.

A continuación, por decreto de fecha 31/08/18 (f.105), se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente en fecha 07/11/18 se celebró audiencia de conciliación prevista en el art. 69 código procesal laboral (CPL), cuya acta dió cuenta de la comparecencia de las partes. Manifestaron la posibilidad de conciliar, por lo que se ordenó la suspensión de los términos procesales hasta el día 22/11/2018.

Mediante escrito de fecha 20/07/20 se apersonó como apoderado del actor el letrado Fernando Jogna Prat, revocando el poder anterior otorgado por el accionante. Como consecuencia, mediante decreto de fecha 22/07/20, se le dio la pertinente intervención de ley.

Luego, mediante decreto de fecha 29/07/20, ante el pedido de la parte demandada, se ordenó la reapertura de los términos procesales.

Concluido el período probatorio, en fecha 30/06/22 se produjo el informe del Actuario sobre las pruebas ofrecidas y producidas de las que surgió que la actora ofreció las siguientes: 1) Prueba instrumental: producida, 2) Prueba informativa: producida, 3) Prueba testimonial: parcialmente producida: parte demandada: 1) Prueba instrumental: producida, 2) Prueba informativa: parcialmente producida, 3) Prueba testimonial: parcialmente producida e incidente de tachas de testigos, 4) Prueba confesional: producida, 5) Prueba reconocimiento: producida.

La parte actora presentó su alegato el 26/07/2022, mientras que la demandada lo hizo en fecha 02/08/2022.

A continuación, mediante providencia de fecha 08/08/2022 se dispuso pasar los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

Finalmente, notificada las partes mediante cédulas depositadas en fecha 11/08/22, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, resultan cuestiones expresamente reconocidas: 1) La existencia de la relación entre el Sr. Jorge Alberto Barrionuevo y Generando SA, como vendedor y promotor de planes de cobertura médica y sepelios de Asispre y Mutual Generativa, le correspondió la categorización de 'Vendedor B' según CCT 130/75. 2) Se desempeñó físicamente en los locales de la demandada y en puestos ubicados en supermercados y shoppings.

Los puntos controvertidos sobre los que deberé pronunciarme, de conformidad a lo previsto en el art. 214 inc. 5 del CPCC supletorio al fuero, son: 1) Con relación a los extremos de la relación laboral: real fecha de ingreso; jornada y su calificación; remuneración. 2) Respecto de su extinción: justificación de la causal. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses, costas, honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN:

Extremos de la relación laboral.

Fecha de ingreso:

Teniendo en cuenta que el actor denuncia haber ingresado en fecha 29/09/2008 y la firma accionada dijo que fue el 16/05/2012, corresponde examinar la causa a fin de decidir.

El actor, en abono de su posición, ofreció prueba testimonial en el CPA N° 3, en el que prestó declaración en fecha 05/05/21 la testigo Flavia Cuevas. De la versión brindada por aquella surge que fue afiliada por el actor en el año 2009 y que, para ello, Barrionuevo fue a su domicilio en reiteradas oportunidades por papeles faltantes, tanto por la mañana como por la tarde.

Por su parte el demandado ofreció prueba informativa a AFIP de la que surge que Generando SA realizó aportes de seguridad a social para el actor desde el 05/12 al 01/17. Asimismo ofreció prueba de reconocimiento de documental en la que en audiencia de fecha 09/09/21 el actor reconoció el contrato de trabajo en el que consta como fecha el 16/05/2012.

También ofreció prueba testimonial en el CPD N° 3, en el que prestaron declaración -en fecha 28/04/21- los testigos Gustavo Vallejos, Juan Córdoba y Javier Pereyra. Estos fueron coincidentes en señalar que trabajan para la demandada y conocen al actor. Preguntados por la fecha de ingreso de aquel, Vallejo señaló el año 2008, Córdoba indicó que el ingresó en 10/01/2007 y que por ello conoce que Barrionuevo ingresó un año y medio después y finalmente Pereyra fue mas específico y señaló como fecha de ingreso del actor en septiembre de 2008.

Dichos testigos no fueron objeto de tacha por las partes y atento a que Vallejo, Córdoba y Pereyra fueron compañeros de trabajo del actor y Cuevas cliente, dichas circunstancias los convierten en testigos presenciales de los hechos objeto de

esta litis y por lo tanto en necesarios a fin de la dilucidación de la verdad real y material.

Ingresando en el análisis de la acreditación de la fecha de ingreso del actor es importante destacar que el valor de la prueba testimonial -prueba por excelencia para acreditar relaciones laborales no registradas o negadas en este caso su primer periodo de trabajo- reside precisamente en las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los testigos refieren, en apoyo de sus versiones respecto de los hechos que afirman conocer o saber. Las razones proporcionadas -en sustento de lo dicho- no son sino exigencias lógicas y mínimas del examen que de la prueba testimonial debe realizar el juzgador en el marco de la sana crítica racional. Por el contrario, toda afirmación despojada de una explicación circunstanciada -que permita establecer por qué el testigo sabe o conoce respecto de determinado hecho- resulta irrelevante como elemento de comprobación, en razón de que su declaración debe persuadir al juez y ello obviamente no ocurrirá si no aparece respaldado en razones o motivos que la tornen no solo creíble, sino también racionalmente explicable que las cosas sucedieron tal como son referidas por el deponente.

En consonancia con lo antes referido y considerando el tenor de sus testimonios, puede tenerse por cierto que los testigos presenciaron de manera directa los hechos que dan cuenta de la prestación de servicios del actor en la época denunciada por este en septiembre de 2008. En su declaración los testigos explicaron que fueron compañeros y cliente de la demandada. Además dichas exposiciones fueron fundadas, circunstanciadas y presenciales, no incurrieron en inconsistencias ni falsedades evidentes y, además, resultaron persuasivas y convincentes.

Asimismo, debo subrayar que las constancias de AFIP y el contrato de trabajo (f. 80) no pueden ser considerados como pruebas de valor absoluto, ya que los jueces poseen la facultad de apreciarlos y calificarlos. Estas constancias -además de emanar unilateralmente del empleador y tener la firma de quien es la parte débil de la relación laboral- muchas veces reflejan situaciones que no son reales, resultando facultad del magistrado dejar de lado determinados datos consignados allí -en aplicación del principio de primacía de la realidad- si comprobase por otros medios, que no se ajustan a la realidad de los hechos (conf. CSJT, sent. 127, 6/3/2017).

En ese contexto y conforme surge de las pruebas reseñadas y la inexistencia de pruebas que pudieran desacreditarlas puede concluirse que el actor prestó servicios a favor de la demandada desde el **29/09/2008**. Así lo declaro.

Jornada y su calificación:

El reclamante comenzó diciendo que se desempeñó de lunes a sábados de 09 a 13 horas y de 18 a 20 horas, para luego indicar que, en ocasiones laboraba los días domingos de 9 a 13 horas, y que fue registrado como trabajador de media jornada.

La Ley de jornada de trabajo (nº 11544) prescribe que su duración no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1).

Corresponde recalcar que legalmente, la jornada completa se presume. En igual sentido, el art. 198 de la LCT dispone: *“Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”*. De esta norma se colige que la “jornada normal de trabajo” es la regla y la “jornada reducida” la excepción, reducción que puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamentan la materia, por disposición particular del contrato de trabajo, o mediante los convenios colectivos de trabajo

Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad. En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que *“si bien es cierto que... correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así... para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido... También la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que “la denominada 'jornada parcial' invocada por la empresa demandada ... configura un supuesto de excepción al régimen general de jornada establecido por el art. 197 de la LCT y la ley 11544 y, por ese motivo, era la propia accionada quien debió haber aportado elementos probatorios suficientes para sustentar su posición (conf. art. 377 del CPCCN)... Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Si la demandada invocó como sustento de su defensa la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron la reducción de la jornada máxima legal...”*.

Por su lado, el art. 196 de la LCT dispone que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación y que se regirá por la ley nº 11544, con

exclusión de toda disposición provincial en contrario. Asimismo, postula que el empleador debe abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias -medie o no autorización del organismo administrativo competente- un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingo y feriados (art. 201).

De este modo, todas las jornadas de trabajo -cualquiera sea su tipo- poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado y por ello, el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales topes. La posibilidad de trabajar por encima de los límites legales, en principio, sólo se podría admitir frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

En igual orden de ideas, es menester mencionar que la demostración del cumplimiento de jornada extraordinaria incumbió al actor que la alegó y debió justificarse con prueba fehaciente y positiva, según la doctrina legal sentada por nuestra Suprema Corte de Justicia local en sent. n° 975 del 14/12/11, “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/despido ordinario.

Comenzaré rechazando la pretensión del actor respecto del desempeño en días y horas inhábiles (días domingos), en razón de que, por un lado, las expuso de manera genérica sin precisar desde cuándo y durante cuánto tiempo, como tampoco realizó el pertinente calculo en planilla de rubros -lo que entorpece su examen y determinación- y, por otra parte, porque no produjo ningún medio probatorio pertinente para demostrarlo.

Por ello sólo resta analizar las constancias del proceso a fin de dilucidar si la jornada cumplida por el actor fue completa o parcial.

Las certificaciones de ANSES, constancias de AFIP y contrato de fecha 16/05/12, dan cuenta de que la vinculación entre las partes se materializó a través de un contrato a tiempo parcial. Como ya fuera anticipado al analizar el acápite “fecha de ingreso”, esta documentación no goza de absoluta eficacia aprobatoria por emanar unilateralmente del empleador.

Del “contrato por tiempo indeterminado a tiempo parcial” de fecha 16/05/2012 suscrito por el actor y Generando SA, surge que éste prestaría servicios bajo la categoría de vendedor B (cláusula 1) y que la duración de la jornada de trabajo encuadra dentro de las disposiciones del artículo 92 ter de la LCT, pues será de cuatro horas y media diarias que serían determinadas por la necesidad de la empresa o por la disponibilidad del trabajador (cláusula 3).

Recobran nuevamente importancia las pruebas testimoniales producidas por ambas partes y refuerzan la documental antes referida. En CPD3, Vallejo, Córdoba y Pereyra fueron coincidentes en señalar que vieron al actor

trabajar de 9 a 13 horas y si bien en CPAN°3 Cuevas indicó que Barrionuevo en alguna ocasión fue a su casa por papeles en horario de tarde tipo 18/19 horas, dicha circunstancia eventual no acredita que este trabajaba en ese horario.

Por ello y conforme a lo valorado precedentemente las declaraciones de los testigos ofrecidos por la demandada y el reconocimiento por el propio actor del contrato de trabajo por él suscripto acreditan que la vinculación se acordó a tiempo parcial, enervando con ello la presunción respecto del contrato por jornada completa que fue postulado al comienzo de este acápite. Aquel último instrumento señalado resulta determinante para decidir de esta forma, pues de su texto surge la conformidad del actor en trabajar durante 4 ½ horas por día, que no llegan a superar los 2/3 de la jornada semanal normal de la actividad desempeñada.

En consecuencia, concluyo que el actor trabajó de lunes a viernes de 9 a 13:30 horas diarias, totalizando 22,5 horas por semana. Así lo declaro.

Remuneración:

El actor afirmó percibir la suma mensual de \$1.044,22 correspondiente al mes de enero de 2017 y denunció que debió percibir como remuneración devengada la suma de \$15.651,79.

Al respecto si bien la demandada negó genéricamente que percibió dicho importe, advierto que las constancias de la causa desmienten esa negativa cerrada al punto de poner en duda la credibilidad de la postura esgrimida en la defensa, lo que se abona en la medida que – tal como se adelantó - tampoco se explicitan cuáles serían los hechos que estiman reales según su versión, para contribuir a la reconstrucción de la verdad histórica objetiva. En este sentido cabe sostener que el empleador no puede ampararse en una mera negativa genérica cuando está en mejores condiciones que el empleado para desmentir o acreditar ciertos hechos y debe dar su versión de los hechos. Por ello, estamos en esta situación ante la necesidad de una auténtica inversión de la carga probatoria, pues la duda no puede sino favorecer al operario (art. 9° LCT).

En definitiva, cuando el empleador está en óptimas condiciones de probar un punto, la negativa genérica se vuelve dudosa y, por ende, la carga probatoria se invierte. Este es el principio que informa la solución establecida en el art. 60 tercer párrafo del CPL en cuanto indica que “... el demandado deberá proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los hechos invocados en la demanda, a pesar de su negativa”.

Por ello, considerando la omisión del demandado respecto de su carga procesal, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el referido art. 60 CPL, teniendo por cierto que el actor percibía la suma mensual de \$1044,22.

Por otro lado del cotejo realizado con las escalas salariales y los parámetros desarrollados anteriormente, se advierte que la remuneración denunciada como percibida por el actor resultaba inferior a la que le correspondía.

En su mérito, en función de los acuerdos salariales homologados por el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación Expediente: Expediente N°1.741.712/16, Resolución ST N°743/16 y publicados en el BORA de fecha 02/12/16 el salario básico para un vendedor B del CCT 130/75 era de \$14.518,06 a partir de enero de 2017.

Como corolario de lo expuesto, la remuneración acreditada que debió percibir el actor a la época del despido de acuerdo a su jornada reducida era de \$7.259,03, más los adicionales previstos en la normativa convencional. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Justificación de la causal de despido.

Coinciden las partes en que la vinculación laboral se extinguió por despido indirecto comunicado por el actor mediante TCL del **25/01/17**, cuya parte pertinente transcribo: *“...Ante vuestra negativa a reconocer y a registrar nuestra relación laboral con fecha de ingreso 29/09/2008; vuestra negativa a proveerme de tareas; vuestra negativa a reconocer y a registrarme de acuerdo a verdadera jornada laboral de tiempo completo, vuestra negativa a abonarme diferencias de haberes desde enero/15 a diciembre/16 inclusive, diferencias sac. desde enero/15 a diciembre/15 inclusive, diferencias de asignaciones no remunerativas desde enero/15 a diciembre/16 inclusive: todo lo cual me causa grave perjuicio moral y patrimonial, por lo que me considero injuriado y despedido por vuestra culpa en términos del art 242 y 746 de la LCT”*.

Corresponde señalar que el art. 242 de la LCT dispone que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Enseña Mario Ackerman que la injuria laboral es la *“conducta de las partes (acto u omisión) que afecta el vínculo laboral de un modo tal que justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal invocación. La entidad de tal afectación es habitualmente identificada como la proporcionalidad entre el acto y la sanción. Esta condición -es decir la presencia de la injuria- es necesaria y no suficiente ya que se exige, además, que la respuesta sea contemporánea u*

oportuna...Es injuria todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione, así el vínculo contractual..." (Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo IV, pág. 286). Entonces, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

En el caso de autos el actor sustentó su despido en varios incumplimientos que consideró agraviantes. Al respecto resulta importante destacar que cuando son diversas las causales invocadas en la notificación del despido, basta la acreditación de una de ellas, siempre que sea de gravedad o entidad suficiente para justificar la medida extintiva (conf. CSJT, sent. 1058/2006, "Roldán vs Instituto San Pedro"; sent. 468/2012, "Coria vs Libertad"; sent. 372/2006, "Pérez vs Cruz Alta"; sent. 197/2010, "Pons vs Plásticos"; entre otras).

En ese sentido, con tal precedente y conforme surge de lo resuelto en autos si bien se encuentra rechazada la deficiente registración en cuanto a la jornada laboral, si se encuentra acreditada a deficiente registración de la fecha de ingreso del actor en la primera cuestión. Dicha circunstancia y su desconocimiento repercuten sobre la antigüedad computable no solo para el pago de las indemnizaciones de ley (arts. 245, 232 de la LCT), sino también para su remuneración al incidir de manera directa sobre el adicional previsto por el art.24 del CCT130/75, los créditos salariales e incluso el acceso del trabajador a los beneficios previsionales una vez cumplida su edad jubilatoria. A todo ello debe sumarse que aquel incumplimiento atenta contra el deber de buena fe previsto en el art. 63 de la LCT, afectando el principio de mutua confianza que es esencial en la relación laboral.

Como consecuencia la gravedad de la injuria se encuentra acreditada, y en ese contexto y con tales precedentes, el despido indirecto devino justificado (conf. art. 242 LCT, Cámara del Trabajo, Sala 4, sent. 153 del 27/06/2013; Cámara del Trabajo, Sala 6, sent. 12 del 21/02/2013 y sent. 214 del 31/10/2012; Cámara del Trabajo, Sala 1, Concepción, sent. 72 del 19/04/2013; entre otras), haciéndose por tanto la demandada responsable por las consecuencias indemnizatorias que de ello se derive (art. 246 y ccdantes LCT). Así lo declaro.

TERCERA CUESTION:

La parte actora, en la demanda (fs.03/11), pretende la suma total de \$815.670,74 o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, diferencia SAC proporcional 1er. semestre 2017, diferencias mes de enero 2017 (26 días),

vacaciones no gozadas 2016/17, indemnización del art. 2 de la Ley N° 25323, indemnización de los arts. 9 y 15 de la Ley N° 24013, multa del art. 80 de la LCT, y diferencias salariales.

Al haberse determinado en autos la deficiente registración del actor en cuanto su fecha de ingreso en la primera cuestión y el despido directo injustificado por parte de la demandada en la segunda cuestión, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC, por lo cual se analizarán detalladamente cada uno de ellos:

1) Indemnización por antigüedad: la parte actora resulta acreedora de este rubro, atento a lo tratado en la I° y II° cuestión y por encontrarse reconocido que la extinción de la relación laboral se produjo por despido indirecto justificado (arts. 245 y 246 de la LCT). Así lo declaro.

2) Sustitutiva de preaviso y su incidencia del SAC (arts. 232 de la LCT): Este rubro resulta procedente de acuerdo a lo tratado en la I y II cuestión y de conformidad a criterio sentado por la C.S.J.T. en autos caratulados “*Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani*” (Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral y Contencioso Administrativo; sentencia nro. 107 del 07/03/2012) sobre el modo de consideración de la incidencia de SAC sobre el preaviso admitido.

3) Integración mes despido: La parte actora tiene derecho a este rubro atento a que la fecha de distracto 25/01/17 no coincide con el último día del mes (conf. art. 233 LCT). Así lo declaro.

4) Diferencias SAC proporcional 1er. semestre 2017 y diferencias mes de enero 2017 (26 días): No procede este rubro de acuerdo a lo resuelto en la I° cuestión y por no surgir diferencia alguna con el importe denunciado en planilla de rubros reclamados, practicada por el actor a fs.7 y vta.

5) Diferencia mes de enero 2017 (26 días): procede el mencionado rubro de acuerdo a lo resuelto en la I° cuestión.

6) Vacaciones no gozadas: La parte actora tiene derecho a este rubro por cuanto no se encuentra acreditado su pago. Así lo declaro.

7) Multas de los arts. 9 y 15 de la Ley N°24.013: Respecto al art. 9 no resulta procedente por cuanto si bien, conforme fue resuelto en la primera cuestión, la demandada registró al actor en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, no dió cumplimiento con la intimación prevista por el art. 11 de la referenciada ley, ya que no se acreditó por medio alguno la autenticidad y recepción del TCL de fecha 19/01/17. En consecuencia no se torna operativa la indemnización estipulada por el art. 9 de la Ley N° 24013 y corresponde su consecuente rechazo.

Respecto a la multa del art. 15 el único requisito es 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, está vinculado a las causales de los artículos 8, 9 y 10 y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido 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) y (Cancellieri, Angel vs Indesmar SA S/ cobro de pesos en sent. 261 de fecha 14/04/2005). Conforme surge de autos la parte actora intimó a su empleadora para que regularice la deficiente registración mediante TCL de fechas 13 y 19/01/17 y reconocidos por Generando conforme surge de su escrito de responde y luego ante el rechazo del demandado y al no dar cumplimiento el actor se dio por despedido. En consecuencia procede la mencionada multa al tener por cumplida la exigencia formal de la intimación cursada además de haberse producido el distracto dentro de los dos años de cursada la referenciada intimación. Así lo declaro.

8) Multa del art. 2 de Ley N° 25323: El artículo 2 de la Ley N° 25323, en lo pertinente, dispone “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Para la procedencia del incremento indemnizatorio es preciso 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, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la C.S.J.T, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gomez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Asimismo debe tenerse presente que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT. Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2° de la Ley N° 25323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

En el caso de autos, resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la intimación fehacientemente del accionante para el pago de las indemnizaciones por despido indirecto justificado, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción

de la relación laboral. Así surge del TCL de fecha 23/10/2017 (f.24) y reconocido por la demandada. Así lo declaro.

9) Multa del art. 80 de la LCT: el actor reclama el pago de la multa prevista en este artículo de la LCT, fundado en que el accionado le extendió la certificación de servicios al respecto pero de manera defectuosa.

Surge de las constancias de la causa, que el accionante intimó la entrega de la certificación de trabajo reclamando se consigne los verdaderos extremos de la relación laboral en fecha 23/10/17, es decir una vez vencido con creces el plazo de treinta días contado desde de la extinción de la relación laboral (producida en fecha 25/01/17), conforme lo establece el art. 3 del Decreto reglamentario 646/01 y tal como surge del TCL reconocido por la propia accionada.

En relación a la obligación del empleador de entrega de la documentación laboral, la Corte Suprema Provincial ha considerado que: *“De la reseña legal precedentemente desarrollada se sigue que para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la Ley 20.744, se imponía analizar si el trabajador observó el recaudo formal de intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01) y, eventualmente, si concurren en el caso los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado o su cumplimiento defectuoso conforme lo establecido en el tercer párrafo del mencionado art. 80)”* (CSJT, 904, 21/10/2013, “Ibañez Nelson vs Grupo Helados SRL”).

En ese sentido y con tales precedentes considero que la entrega del certificado defectuoso también habilita el pago de la indemnización, pues no puede considerarse perfeccionada cuando, como en el caso, el instrumento no contiene la información acorde a las condiciones laborales del trabajador (en igual sentido, fallos de la Cámara del Trabajo, sala 5, sentencia 333, 27/12/2012; Sala 2, sentencia nro. 115, 16/05/2008, entre otros).

En igual sentido se ha expedido la Corte Local al considerar que: “su naturaleza consiste en una indemnización tarifada cuyo objeto es la reparación de los daños causados con motivo del incumplimiento de la obligación de entrega del certificado de trabajo, compresivo también de aquellos casos en que el certificado entregado no contiene los datos exigidos por la ley” (...) “Caracterizada la obligación de pago como una indemnización tarifada, corresponde señalar -en concordancia con el autor citado- que la tarifa legal, en este caso, y al igual que la mayoría de las previstas en la legislación laboral, opera como una cuantificación predeterminada y limitada del daño causado por el ilícito contractual que supone la omisión de entrega del certificado de trabajo, o su entrega incompleta” (el subrayado me pertenece) (CSJT, sent. 782 del 7/7/2016, “Albornoz Fernanda Valeria vs Tarjeta Platino SA”).

Así entonces, con tales precedentes, procede la multa reclamada. Así lo declaro.

10) Diferencias salariales: El actor tiene derecho parcialmente al presente rubro solo respecto a los periodos 04/15, 02/16 y 07/16 de acuerdo a lo resuelto en la 1ª cuestión y por no surgir diferencia alguna respecto a los restantes periodos con los importes denunciados en planilla de rubros reclamados, practicada por el actor a fs.7 y vta. Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT).

Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: *“En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”*.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que *“El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”*.

Ahora bien, en el caso se ha producido una notable vulneración de la integridad del crédito alimenticio del trabajador (principio de intangibilidad retributiva, conf. arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 120, 131, 137, 149, 208 y ccdtes. de la LCT) y en consecuencia, de su derecho de propiedad (art. 14 CN), por lo que cabe determinar en el caso concreto qué tasa de interés deberá aplicarse para mantener la intangibilidad de ese crédito del trabajador, tal como lo estableció el precedente jurisprudencial antes mencionado.

En efecto, si comparamos el índice de variación de precios del consumidor (en adelante IPC) desde enero 2017 (que registra una variación respecto del mes anterior del 1,30%) mientras que en agosto del 2022 registra una variación del 7% con el incremento de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento, podemos verificar lo siguiente: aplicando la tasa activa de interés del Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento a 30 días desde enero de 2017 a septiembre de 2022 el incremento del crédito del trabajador sería de un 266,68 %, mientras que si aplicamos la variación del IPC que mencionamos, ese incremento sería de un 853%.

Ahora bien, de la misma manera si comparamos el índice de variación del salario mínimo vital y móvil (en adelante SMVM) desde enero 2017 hasta septiembre del 2022 registra una variación del 8% con el incremento de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento, podemos verificar lo siguiente: aplicando la tasa activa de interés del Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento a 30 días desde enero de 2017 a septiembre de 2022 el incremento del crédito del trabajador sería de un 266,68,%, mientras que si aplicamos la variación del SMVM que mencionamos, ese incremento sería de un 565%.

En consecuencia, si consideramos la media entre ambos índice (IPC y SMVM) es 709% y la comparamos con la variación de la tasa activa antes mencionada, se advierte que aquella media representa más de dos veces esta tasa de interés. En definitiva, queda claramente demostrada aquella notable vulneración de la integridad del crédito alimenticio del trabajador a la que hice referencia anteriormente.

Por ello, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT y de la CSJN como Máximos Tribunales, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena a la fecha de esta resolución, se aplicará DOS VECES la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

Sin perjuicio de ello, cabe aclarar que en caso de que en la etapa de cumplimiento de sentencia corresponda aplicar el art. 770 CCCN (anatocismo), se aplicará sobre el monto de condena actualizado solo una vez la tasa activa.

En este sentido, comparto el criterio adoptado por el voto concurrente del Dr. Petracci en el considerando n° 20 del fallo *“Massolo, Alberto Jorge c/ Transporte del Tejar S.A”* dictado por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación en fecha 20/04/2010, en el que textualmente se dejó dicho: *“Que, sin perjuicio de lo expresado, no puede dejar de señalarse que tanto el Tribunal (conf. Fallos: 315:158, 992 y 1209) como la doctrina especializada han reconocido en la tasa de interés un remedio para dicha situación, lo que deberá ser también evaluado por los jueces de la causa como una alternativa para evitar que los efectos de la depreciación monetaria que tuvo lugar durante la crisis económica y financiera, incidan solamente sobre quien fue la víctima del daño, tema para el cual los magistrados deben ponderar los antecedentes del caso y las circunstancias económicas del momento para determinar con criterio prudencial el interés aplicable”*.

Por otra parte, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala VIª, en los autos *Jiménez Ricket vs Bustos* determinó: *“Los jueces de grado tienen la facultad de fijar la tasa de interés de los créditos conforme a la situación existente al momento del dictado de la sentencia. Es el criterio que estableció la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (en adelante, CSJT) en el juicio caratulado “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.º 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: “El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo”. Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75*

inciso 22 de la Constitución Nacional. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socioeconómica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y de justicia.

En el mismo sentido, es criterio de nuestro Tribunal local cuando manifestó: *“...El señor vocal doctor Antonio Gandur, dijo...los magistrados deben quedar en libertad para estudiar y resolver en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable para dar una respuesta apropiada a la justicia del caso concreto y a la realidad económica, de la cual los jueces no deben encontrarse abstraídos. Es que la razonabilidad de los criterios judiciales en materia de tasa de interés judicial puede entrar en una crisis cuando se suprime al magistrado la facultad de aplicar las normas en forma flexible de modo de acercar la solución más justa al caso concreto...la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. A su vez, en la especie, la parte recurrente no explica cuáles serían las razones que demostrarían la arbitrariedad, ilogicidad o absurdidad en la decisión de la Cámara sobre la tasa de interés aplicable...El señor vocal doctor Antonio Daniel Estofán...comparto también el voto del señor vocal doctor Antonio Gandur...corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de mérito de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad en dicha apreciación...” (CSJT en causa, “Olivares Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Armando y otro s/ daños y perjuicios”, sent. 937 de fecha 23/09/2014)”.*

Por último, cabe destacar que la decisión de incrementar la tasa activa en virtud de los parámetros previamente expuestos, se ha convertido en el criterio mayoritario en el fuero laboral local (cf. CAT, Sala 6, “Gonzalez José Fernando vs Status SRL, sent. N°93 del 28/05/2019; Sala 1, “Lazarte María Graciela del Valle vs Aegis Argentina SA s/cobro de pesos”, sent N°30 del 16/05/2022; Sala 6, “Jimenez Ricket Fimma Macarena vs Bustos Mercedes Eliana s/cobro de pesos, sent. N°150 del 20/10/2021; entre otros).

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso	29/09/08
Egreso	25/01/17

Antigüedad 8 años, 3 mes y 27 días

Categoría: Vendedor B conforme CCT 130/75

Básico	½ jornada	\$ 7.259,03
Antigüedad		\$ 580,72
Presentismo		\$ 653,31
		\$ 675,84
Total		<u>\$ 9.168,90</u>

1) Indemnización por antigüedad

\$ 9.168,90 X 9 años \$ 82.520,11

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 9.168,90 X 2 meses \$ 18.337,80

3) Integración mes de despido

\$ 9.168,90 / 30 x 5 días \$ 1.528,15

4) SAC s/ Preaviso

\$ 18.337,80 /12 \$ 1.528,15

5) Diferencia Haberes mes de despido	debió percibir	percibió	
/ 30 x 25			
\$ 9.168,90 días	\$ 7.640,75	\$ 1.044,92	\$ 6.595,83

6) Vacaciones no gozadas

\$ 9.168,90 / 25 x (21*25/360) \$ 449,28

7) Art 15 ley 24.013

(\$82.250,11+ \$18.337,80 +\$1.528,15) \$ 102.386,06

Total Rubros 1) al 7) \$ al 01/02/2017		\$ 213.345,38
Interés tasa activa BNA desde 01/02/2017 al 17/11/2022	503,38%	\$ 1.073.937,96
incrementada dos veces (251,69%x2)		
Total Rubros 1) al 7) \$ al 17/11/2022		<u>\$ 1.287.283,34</u>

8) Art. 2 Ley 25.323

(\$82.250,11+ \$18.337,80 +\$1.528,15)x50% \$ 51.193,03

9) Art. 80 LCT

\$ 9.168,90 x 3 \$ 27.506,70

Total Rubros 8) y 9) \$ al 26/10/2017		\$ 78.699,73
Interés tasa activa BNA desde 26/10/2017 al 17/11/2022	468,28%	\$ 368.535,11
incrementada dos veces (234,14%x2)		
Total Rubros 8) y 9) \$ al 17/11/2022		<u>\$ 447.234,84</u>

10) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa al 17/11/2022 incrementada dos veces	\$ Intereses
04/15	\$ 5.958,13	\$ 5.876,91	\$ 81,22	602,87	\$ 489,67
02/16	\$ 6.528,51	\$ 6.284,46	\$ 244,05	559,97	\$ 1.366,62
07/16	\$ 7.834,07	\$ 7.614,41	<u>\$ 219,66</u>	532,29	<u>\$ 1.169,20</u>
Subtotales			\$ 544,93		\$ 3.025,48

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 17/11/2022	\$ 3.570,41
--	-------------

<u>Resumen condena</u>	<u>BARRIONUEVO JORGE ALBERTO</u>	
Total Rubros 1) al 7) \$ al 17/11/2022		\$ 1.287.283,34
Total Rubros 8) y 9) \$ al 17/11/2022		\$ 447.234,84
Total Rubro 10) Diferencias salariales al 17/11/2022		\$ 3.570,41
Total General \$ al 17/11/2022		\$ 1.738.088,59

COSTAS:

Teniendo en cuenta que prosperan los rubros indemnizatorios de mayor importancia cualitativa en términos de la relación laboral y su extinción (indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 LCT y los referidos a la liquidación final), pero resultan rechazados otros accesorios (indemnización del art.9 de la ley 24013, diferencias salariales y de SAC y base de calculo conforme a la jornada acreditada) aun cuando revisten importancia cuantitativa, corresponde imponer las costas en forma proporcional a las partes considerando tanto los parámetros antes enunciados como también el resultado económico del proceso (art. 63 CPCC, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Santillán de Bravo vs ATANOR”, sent. 37/2019): Al demandado el 100% de las propias y el 50% de las del actor, al actor el 50% de las propias. Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el art. 50 inc. 2) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la demanda actualizado al que se le aplica la tasa activa del Banco de la Nación, el que resulta al 18/11/22, la suma de \$2.712.023,64 por lo que conforme a la normativa precitada tomaré como base el 40% de aquella lo que arroja la suma de \$1.084.809,46 (Cfr. “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios”, sent. nro. 937 del 23/09/2014; “Fernández, Ramón Antonio vs. Castro, Héctor Agustín s/ daños y perjuicios”, sent. nro. 795 del 06/08/2015; “Porcel Fanny Elizabeth vs. La Luguenze S.R.L. s/ Despido”, sent. nro. 1267 del 17/12/2014; “Gregoire, Mabel del Valle vs. Acosta Silvia María s/ Cobro de pesos”, sent. nro. 1277 del 22/12/2014; “Zurita Graciela Norma vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”, sent. nro. 324 del 15/04/2015; entre otras).

De conformidad con lo normado por los artículos 15, 39, 40 y ccdtes. de la Ley N° 5480 y 51 del CPT, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Hugo Alfredo Sosa López, por su actuación en autos como apoderado en el doble carácter por la parte actora, durante una etapa y media del

proceso de conocimiento (demanda y ofrecimiento de pruebas), la suma de \$117.701,83 (base x 14% más 55% por el doble carácter 1½ /3).

2) Al letrado Fernando Jogna Prat, por su actuación en autos como apoderado en el doble carácter por la parte actora, durante una etapa y media del proceso de conocimiento (producción de pruebas y alegatos), la suma de \$117.701,83 (base x 14% más 55% por el doble carácter 1½ /3). Por las incidencias resueltas en fechas 11/12/20 la suma de \$36.992, (base x 11% (art. 38) x 20% (art. 59) + 55%), en fecha 9/9/21 en la suma de \$50.443,64 (base x 15% x 20% + 55%) y por la incidencia resuelta en fecha 25/3/22 en la suma de \$50.443,64 (base x 15% x 20% + 55%).

3) A la letrada Lucia López Gonzalez, por su intervención en el doble carácter por la parte demandada, durante las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 151.330,92 (base x 9% más 55% por el doble carácter). Por las incidencias resueltas en fechas 11/12/20 la suma de \$33.629,09, (base x 10% (art. 38) x 20% (art. 59) + 55%), en fecha 9/9/21 en la suma de \$26.903,27 (base x 8% x 20% + 55%) y por la incidencia resuelta en fecha 25/3/22 en la suma de \$20.177,46 (base x 6% x 20% + 55%). Así lo declaro.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Jorge Alberto Barrionuevo, DNI N°12.734.031, con domicilio en calle Fortunata García N°1089, de esta ciudad, en contra de Generando SA con domicilio en calle Córdoba N° 777-2° Piso-Dpto.4-, San Miguel de Tucumán, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de \$1.738.088,59 (pesos un millón setecientos treinta y ocho mil ochenta y ocho con cincuenta y nueve centavos), en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, vacaciones no gozadas 2016/17, indemnización del art.2 de la Ley N° 25323, indemnización del art.15 de la Ley N°24013, multa del art. 80 de la LCT, diferencia mes de enero 2017 (26 días) y diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II) ABSOLVER al demandado de los rubros, indemnización del art. 9 de la Ley N°24013, indemnización del art. 1 de la Ley N° 25323, diferencia SAC proporcional 1er. semestre 2017 y diferencias salariales, conforme a lo considerado.

III) COSTAS: Como se consideran.

IV) HONORARIOS: A los letrados, Hugo Alfredo Sosa López, por su actuación en autos en la suma de \$117.701,83, al letrado Fernando Jogna Prat, por su actuación en autos principales en la suma de \$117.701,83 por las incidencias resueltas en fechas 11/12/20 la suma de \$36.992, en fecha 9/9/21 en la suma de

\$50.443,64 y por la incidencia resuelta en fecha 25/3/22 en la suma de \$50.443,64, a la letrada Lucia López Gonzalez, por su intervención en autos principales en la suma de \$ 151.330,92, por las incidencias resueltas en fechas 11/12/20 la suma de \$33.629,09, en fecha 9/9/21 en la suma de \$26.903,27 y por la incidencia resuelta en fecha 25/3/22 en la suma de \$20.177,46, atento a lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley N°6204).

VI) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.