

**INICIA JUICIO.-**

**SR. JUEZ DEL TRABAJO DE TURNO.-**

**JUICIO: FERNANDEZ MARTÍN ALBERTO C/ CÁCERES VICTORIA Y ESTABLECI-  
MIENTO PERLAS DEL SUR SRL S/ DESPIDO**

**MARIANA TAMAYO**, abogada del foro local, M.P. 2292 CAS, celular Nº 3865-517175, mail: marianatamayo834 @gmail.com, con domicilio en calle 24 de Septiembre 1496 P/A de la Ciudad de Concepción, y constituyéndolo a los efectos legales en la CUIT Nº 23-38508857-4, a V.S. respetuosamente digo:

ACREDITA PERSONERÍA. Que conforme lo acredito con el boleto de procuración ad litem que acompaño, soy apoderada especial para este juicio del Sr. FERNANDEZ, ALBERTO MARTÍN, domiciliado en Calle Haimes Nº 1672 Bº Belgrano, Ciudad de Concepción, Dpto. Chicligasta, Tucumán, y de las restantes condiciones personales que constan en dicho instrumento. Suscribo la copia y declaro bajo juramento su fidelidad y vigencia.-

OBJETO. Que en el carácter invocado y siguiendo expresas instrucciones de mi mandante, vengo a presentar demanda en contra de la razón social que gira en plaza bajo la denominación ESTABLECIMIENTO PERLA DEL SUR SRL, con domicilio en calle Belgrano Nº490, Concepción y contra la Sra. VICTORIA DEL CARMEN CÁCERES, con domicilio también en calle Belgrano Nº490 Concepción ; por el cobro de la suma de **\$4.434.371,11** (PESOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL TRECIENTOS SETENTA Y UNO, con 11/100).-

; o la que en más o menos surja de las pruebas que se rendirán oportunamente, y en función de los ítems que se detallan en la planilla de liquidación adjuntada a esta demanda; con más sus intereses gastos y costas. Todo ello en virtud de los hechos y el derecho que pasaré a exponer.-

HECHOS. Las partes mantuvieron un vínculo laboral cuyas características principales fueron las siguientes:

Fecha de Ingreso: 11/01/2015

Fecha de Egreso: 27 /10/22

Categoría Laboral: Operario.-

Condición: Trabajador Permanente.-

Tareas: El actor estaba cargo del armado de paquetes de bidones de 12 Lts. de agua. Es decir los embolsaba y precintaba, posteriormente cargaba los camiones de reparto con éstos. Por otro lado también era el encargado de la carga y descarga de camiones con bolsas de hielo.-

Ámbito físico: El actor trabajó en dos lugares: 1)- Establecimiento ubicado en calle Moreno N° 2095, Concepción, donde funciona una “cámara de hielo” de la empresa. 2)- Establecimiento ubicado en calle Belgrano N° 490 de la ciudad de Concepción, donde funciona la fábrica de embotellado de agua.-

Horario: trabajaba de Lunes a Sábados desde las 08.00 a 12.00 hs y de 14.00 a 22.00hs.-

Remuneración: percibía \$60.000 (PESOS SESENTA MIL) mensuales, los cuales eran pagados semanalmente en cuotas de \$15.000.-

Forma de pago: los salarios se pagaban en forma semanal, en efectivo entregados en mano. No recibía ningún tipo de recibo.-

Capacitación laboral: no tuvo.-

### **El Distracto.**

El actor comenzó a trabajar para la accionada el 11/01/15. Desde esa fecha y hasta el final de la relación laboral, ésta se desarrolló en un marco de total irregularidad, pues nunca fue debidamente registrado.-

El pasado 01/10/22 mi mandante comenzó a padecer fuertes dolores abdominales, a consecuencia de ello se realizó los estudios médicos correspondientes, de donde surge que presenta: *hígado aumentado, compatible con el cuadro de esteatosis*, lo que le impedía realizar trabajos de fuerza. Fue en estas circunstancias que informó a la empleadora sobre su situación, solicitándole que asignara otras tareas acordes a su condición. Ésta última, por su parte, decidió despedirlo verbalmente en el acto, exigiéndole que restituyera la ropa de trabajo consistente en unas botas blancas y un uniforme azul. Luego de que mi mandante lo hiciera, la empleadora no volvió a comunicarse con el.-

Bajo estas circunstancias, el pasado 19/10/22 El Sr. Fernández comenzó el intercambio epistolar enviando un Telegrama Ley 23.789, donde intimó a la empleadora a que en el plazo de dos días aclarase su situación laboral. Solicitó además que se le proveyera de tareas ya que desde su

enfermedad debidamente justificada por certificado médico no fue asistido. Advirtió además que ante esta situación en caso de silencio o negativa de su parte, se consideraría injuriado y/o despedido por su única y exclusiva culpa. De ser así reclamaría todos los ítems indemnizatorios que por ley le correspondieren. Asimismo denunciaría según leyes 24013 y 25323, y pondría en conocimiento de la situación a organismos como AFIP-DGI.-

Frente a la intimación realizada, el Sr. Fernández no obtuvo respuesta alguna. Por ello el 27/10/22 envió nuevamente otro Telegrama donde expresaba que ante el silencio por parte de la empleadora respecto del primer T.L, se consideraba injuriado y despedido por su única y exclusiva culpa.

Tardíamente, el 07/11/22, el Dr. Luis Fernando García Pinto, invocando la representación legal de la Sra. Victoria del Carmen Cáceres, contestó el primer T.L. negando que mi cliente hubiera realizado tareas para su mandante. Igualmente negó la antigüedad laboral, el horario de trabajo, la remuneración mensual, y cualquier otro derecho que pudiese asistirle. Finalmente le intimó a que en el plazo perentorio plazo de 72 horas se retractara de sus reclamaciones, bajo apercibimiento de iniciar acciones en su contra.-

El actor respondió con otro T.L. el 14/09/22 ratificando las misivas anteriores y el despido indirecto por injurias graves. En el mismo acto volvió a intimarles por el plazo de cinco días para que le pagasen la liquidación final de haberes, Indem. p/ despido, Indem./ Preaviso, e Indem. previstas en las Leyes 24.013 y 25.323, bajo apercibimiento de promover las Acciones Legales correspondientes. También le intimó por la entrega de la Certificación de

Servicios y Remuneraciones y Cert. de Trabajo en plazo de ley, bajo apercibimiento de reclamar judicialmente la indemnización correspondiente a esa omisión. Fue con este Telegrama que se cerró el intercambio epistolar.-

**Silencio de la accionada:** En el *sub discussio* la empleadora no contestó en tiempo útil las intimaciones epistolares, por lo que es aplicable la presunción legal del art. 57 LCT: *“Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles”*. Por su parte, jurisprudencialmente se dijo: *“La ley (Art. 57 LCT) asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador... Desde tal perspectiva, en las concretas circunstancias de la causa, cabe analizar, por un lado, que la empleadora recibió el día 02/05/2018 la misiva de la trabajadora que contenía la intimación a aclarar su situación laboral -según lo informado por el Correo Argentino en fecha 25/08/2021- y contaba con un plazo de 48 hs. hábiles para expedirse, el que se venció el día 04/05/2018, y la respuesta de la empleadora fue cursada recién en fecha 07/05/2018... En ese contexto fáctico, resulta clara que la respuesta tardía de la demandada, configura injuria suficiente en contra de los intereses de la trabajadora, quien no está obligada a mantener la ruptura en suspenso transcurrido ya el plazo de dos días hábiles al que alude el telegrama del 27/04/2018, recepcionado por la demandada el 02/05/2018, pues la actitud de la empleadora importa la clara*

*decisión de no brindar las aclaraciones solicitadas respecto a su situación laboral y a la grave denuncia formulada por la trabajadora; la actitud de la demandada revela además una conducta evasiva respecto a los hechos denunciados por la accionante, ya que no brindó explicación alguna al respecto, incumpliendo de ese modo con su deber de explicarse frente al requerimiento concreto formulado por su dependiente.-* CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 2 PALLARES NANCY PAOLA Vs. FADUA TUCUMAN S.A. S/ DESPIDO. Nro. Expte: 189/18. Nro. Sent: 68 Fecha Sentencia 06/06/2022DRES.: STORDEUR – SEGUI.-

Fernández requería que se aclarara su situación laboral luego de ser despedido verbalmente, sin embargo el silencio por parte de la empleadora constituye una injuria grave a sus derechos. Mi pupilo no estaba obligado a mantener en suspenso el destino de la relación laboral, y recíprocamente la empresa tenía la obligación de expedirse sobre la intimación que reclamaba la ocupación efectiva. No lo hizo, y esa omisión justifica el despido indirecto dispuesto por el actor.-

**Enfermedad inculpable:** Ocurre que el Sr. Fernández fue un empleado eficiente durante siete años. Sin embargo su salud se vio deteriorada este último tiempo. Tal como lo acreditó oportunamente ante la accionada, Fernández padece un cuadro de Esteatosis, lo que le impide momentáneamente realizar trabajos de fuerza. Por tal motivo presentó los estudios y el correspondiente certificado médico, solicitando la reasignación a tareas adecuadas para su actual condición hasta tanto pudiera llevar a cabo el tratamiento médico correspondiente. Sin embargo sobrevino el distracto en la forma comentada.-

El **Art. 208. LCT** establece: *“Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.....”*. Cabe destacar que el accionante posee una antigüedad de Siete años (7), por lo que el periodo de goce de sueldo debería haberse extendido hasta los Seis (6) meses. Sin embargo, al ser despedido sin justa causa, le corresponde la percepción de las indemnizaciones previstas en el **Art. 213 LCT**: *“Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador”*. En este caso, corresponde el pago de la licencia legal, por el plazo máximo previsto en la norma.-

**Responsabilidad:** Demandamos a la SRL., por ser empleador directo. Pero también lo hacemos a su gerente Victoria Cáceres, por tratarse de una relación laboral irregular, no registrada. Esta circunstancia permite el levantamiento del velo societario para responsabilizar al gerente, socios y demás personas que de hecho asumen la representación administrativa societaria. El **Art 54 de L.S.C.** establece: *“El daño ocurrido a la sociedad por dolo o*

culpa de socios o de quienes no siéndolo la controlen constituye a sus autores en la obligación solidaria de indemnizar sin que puedan alegar compensación con el lucro que su actuación haya proporcionado en otros negocios...". Por otro lado el **Art 59** de la misma ley establece: "Los administradores y los representantes de la sociedad deben obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Los que faltaren a sus obligaciones son responsables, ilimitada y solidariamente, por los daños y perjuicios que resultaren de su acción u omisión". La falta de diligencia de la Sra. Cáceres a la hora de registrar debidamente a sus empleados, constituye motivo suficiente para demandarla solidariamente por las consecuencias devenidas de ese hecho. Congruentemente la JURISPRUDENCIA dijo al respecto: "Corresponde expedirme con relación a la cuestión propuesta y del análisis de las constancias de autos, considero que ha quedado acreditado que la actora trabajó bajo relación de dependencia de la firma accionada como "Administrativa A" del CCT 130/75, y que tal relación laboral no estuvo registrada en los libros laborales de la empresa. Asimismo, quedó probado que el Sr. Víctor Raúl Maldonado revestía la condición de socio gerente de la empresa demandada, como surge del informe del Registro Público de Comercio de hojas 192/193, y de la copia de poder general para juicios obrante a hoja 49 y que el mismo, dada su condición de tal contrató en forma personal y directa a la actora para cumplir funciones en la sociedad accionada. Por consiguiente, su actuación en la sociedad demandada, consistente en su incumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de ART con relación a la actora, y la consiguiente frustración de sus legítimos derechos laborales, debe atribuirse en forma solidaria e ilimitada al demandado solidario, en su carácter de socio gerente de la sociedad empleadora, por ser el responsable

*directo de la situación irregular de la actora, al no haber registrado la relación laboral en los libros correspondientes, conforme a lo previsto por el art. 54 tercer párrafo de la LSC y por los arts. 59, 157, 274 y demás cc. de dicha ley, por el mal desempeño en su cargo, producto de la contratación de la trabajadora y la falta de registración del empleo, así como de su maliciosa negativa de la relación de trabajo, expresado en el intercambio epistolar y su responde. Por ello considero que las falencias registrales respecto de la actora constituyen en el caso de autos motivo suficiente para responsabilizar al codemandado solidario, máxime teniendo en cuenta que el Sr. Socio Gerente, por su cargo, tenía amplias facultades de disposición y administración por la sociedad accionada, por lo que la contratación de la actora al margen de las leyes y su postura de desconocimiento de tal relación laboral en el presente proceso, resulta inaceptable y evidencia un abuso manifiesto de la personalidad jurídica, que torna procedente su responsabilidad solidaria por las obligaciones resultantes hacia la trabajadora. Una tesitura contraria, que permitiera al socio gerente y administrador excusarse en la figura societaria, importaría un inaceptable fraude laboral, no querido por la legislación laboral, lo que torna procedente la extensión de la responsabilidad a tal socio a título personal, por los créditos laborales reclamados por la actora. Así lo declaro. (Ale... c/ Aconquija Remises SRL y Ot. s/ Cobro de pesos.29/04/2020. Expte. 1880/16. Juzgado del trabajo III CJT).-*

**Tasa de Interés Activa.** Por ultimo solicitamos la aplicación de la *tasa activa bancaria*. La Corte Suprema de Justicia de la Provincia, en sentencia del 23/09/2014 emitida in re "*Olivares Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/Daños y Perjuicios*", resolvió declarar a través del

voto mayoritario de dos de sus miembros, que no existe un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial. Con ello abandonó el estatus de doctrina legal establecido por el mismo Tribunal en autos "*Gallettini Francisco vs. Empresa Gutiérrez S.R.L. s/ indemnizaciones*" (Sent. N° 443 del 15/06/2004). Ello implica una novedad en el régimen de fijación de la tasa judicial por mora, en el ámbito del Poder Judicial de Tucumán. Antes de entonces, la regla única era la aplicación de la *tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina*; calculada según los procedimientos matemáticos establecidos para ello, cuyo mérito es indiscutible en tiempos de estabilidad, mantienen insatisfechos los reclamos reparatorios del interés moratorio. Es sabido que para los sectores de menor poder adquisitivo o de mayor vulnerabilidad, incluidos los acreedores de créditos laborales, el costo del dinero es más elevado por su menor acceso al crédito. Esos acreedores constatan la pérdida del valor de sus acreencias al ritmo de la ingente desvalorización monetaria, debiendo soportar el menoscabo que deviene de la combinación de inflación creciente y de la aplicación a ultranza de la ley 23.928. Esta ley, destinada a regir períodos de estabilidad, resulta cada vez más anacrónica en su interpretación restrictiva de la prohibición de indexar -cualquiera fuere la causa-, impidiendo todo intento de compensar con el interés moratorio los efectos de la desvalorización de la moneda.-

Aquellas razones de orden legal que distinguieron entre la actualización del capital y la función reparadora de la mora a través de intereses, en actual marco de deterioro económico podrían devenir en resultados inequitativos. La depreciación del Peso es una realidad que no alcanza a ser compensada con la aplicación de la tasa pasiva. La prohibición de su remoción

para los supuestos de deudas en mora, infringiría el art 19 de la Constitución Nacional, fuente del principio *alterum non laedere* según lo entiende la CSJN en su actual composición.-

Además, la protección del crédito laboral, reclama una intervención especial y más firme por parte de los jueces. En efecto, se trata de una disciplina especial nacida para la protección del trabajador por su hiposuficiencia negocial, económica y hasta cultural, en la formulación del contrato de trabajo. Por lo demás, la aplicación de la tasa pasiva resulta un premio para el empleador moroso, alentando la litigiosidad de los créditos laborales.-

**PLANILLA INDEMNIZATORIA.** Los antecedentes tomados en consideración a los fines de la presente planilla son los siguientes: a)- ingreso 11/01/2015; b) distracto 10/10/2022; antigüedad computable: 7 años; d)- Sueldo percibido: *Septiembre 2022*: \$ 60.000. e) Sueldo que debía percibir: \$110.601. f)- Diferencia de haberes de los últimos 24 meses desde la fecha de despido, los cuales se calcularán de la diferencia entre el sueldo que debía percibir y el que efectivamente lo hacía.-

| <b>Concepto</b>                         | <b>Importe</b> |
|---|----------------|
| Antigüedad Art.245.....                 | \$884,808.00   |
| Sustitutiva de Preaviso.....            | \$221,202.00   |
| SAC Preaviso.....                       | \$18,433.50    |
| Días trabajados del Mes (10/22).....    | \$99,540.90    |
| Integración mes de Despido (10/22)..... | \$11,060.10    |

|   |               |
|---|---------------|
| SAC Integración mes de Despido (10/22)..... | \$6,144.50    |
| SAC Proporcional.....                       | \$30,355.17   |
| Vacaciones no gozadas.....                  | \$76,360.14   |
| Sac sobre vacaciones.....                   | \$6,363.35    |
| Art. 80 LCT.....                            | \$331,803.00  |
| Multa 24013 Art. 8.....                     | \$ 884,808.00 |
| Art 213 LCT.....                            | \$ 663.606    |
| Diferencia de haberes.....                  | \$ 1.200.000  |

**Total: \$4.434.371,11**

**Total: \$4.434.371,11** (PESOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL TRECIENTOS SETENTA Y UNO, con 11/100).-

La presente liquidación tiene valor estimativo, por lo que las cifras definitivas surgirán de la correspondiente prueba pericial contable que oportunamente se ofrecerá.-

Prueba Instrumental. Acompaño y dejo ofrecida como prueba, la siguiente documentación: 1)- poder ad litem, 2)- tres telegramas L. 23.789, 3)- una Carta documento, 4)- Copia de la escala salarial básica, período 2022, según el Convenio Colectivo de Trabajo N° 152/91 (Rama soda), 5)- Copias de estudios médicos del Sr. Fernández, 5)- Certificado médico, el cual se encuentra en poder de la parte empleadora.-

Por lo expuesto solicito: 1- me tenga por apersonada en el carácter invocado, por constituido el domicilio legal, se me dé intervención de ley; 2- tenga por interpuesta la demanda en legal forma, y ofrecida la prueba documental. Se reserven los originales en caja fuerte del Juzgado dejándose copias en autos; 3- se ordene notificar la demanda por el término y bajo apercibimiento de ley; 5- oportunamente se haga lugar a la acción de conformidad a lo explicado ut supra, con costas.-

Proveer de conformidad.-

JUSTICIA.-