

Indemnización por despido - Indemnización sustitutiva de preaviso con aditamento de aguinaldo - Haberes no percibidos marzo/2022 y abril/2022 - Diferencias de haberes remunerativos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y haberes no remunerativos período febrero 2020/abril 2022 - Integración mes de despido con aditamento de aguinaldo - Diferencia de vacaciones no gozadas 2.022 - Diferencia de sueldo anual complementario proporcional 1° semestre 2.022 - Multas artículos 9 y 10 ley 24.013 - Incremento indemnizatorio artículo 15 ley 24.013 - Incrementos indemnizatorios artículos 1 y 2 ley 25.323 - Multa artículo 9 ley 25.013.-

Señor Juez del Trabajo de Primera Instancia de Tucumán, no.-

(JUICIO: Corsi, Exequiel Ramiro vs. Benchimol, Sara Daniela s/ Indemnización por despido, indemnización sustitutiva de preaviso y otros rubros).-

CELSO ROBERTO ROMERO, abogado, domiciliado en calle Presidente Roca 350 de la ciudad de Concepción, departamento Chichigasta, provincia de Tucumán, constituyendo domicilio digital en 20-07653600-8, en los autos del rubro a S. S. respetuosamente digo:-

I°- **Personería**. Como lo acredito con el instrumento que acompaño, cuya autenticidad y vigencia declaro bajo la fe del juramento (artículo 26 Código Procesal Laboral), soy apoderado ad litem del señor **EXEQUIEL RAMIRO CORSI**: CUIL 20-38490764-5, domiciliado en calle Diego de Villarreal 678 de la ciudad de Aguilares, departamento Río Chico, provincia de Tucumán, y demás calidades personales que constan en ese documento.-

II°- **Objeto**. En el carácter invocado, cumpliendo expresas instrucciones recibidas de aquél, demando a doña **SARA DANIELA BENCHIMOL**: CUIT 27-27518099-3, argentina, mayor de e

2

dad, soltera, comerciante, documento nacional de identidad 27.518.099, domiciliada en Ruta 38 altura km. 735 de la localidad de Alto Verde, departamento Chicligasta, provincia de Tucumán, en concepto de: Indemnización por despido - Indemnización sustitutiva de preaviso con aditamento de aguinaldo - Haberes no percibidos marzo/2022 y abril/2022 - Diferencias de haberes remunerativos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y haberes no remunerativos período febrero 2020/abril 2022 - Integración mes de despido con aditamento de aguinaldo - Diferencia de vacaciones no gozadas 2.022 - Diferencia de sueldo anual complementario proporcional 1º semestre 2.022 - Multas artículos 9 y 10 ley 24.013 - Incremento indemnizatorio artículo 15 ley 24.013 - Incrementos indemnizatorios artículos 1 y 2 ley 25.323 - Multa artículo 9 ley 25.013; y pido se sirva condenarla a abonarle a don Exequiel Ramiro CORSI la suma de \$ 4.862.835,78 (pesos cuatro millones ochocientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y cinco con setenta y ocho centavos), o lo que en definitiva se determine en la pericia contable que se practicará al efecto, con más los intereses que resulten de la aplicación de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento a treinta días vencida, desde el vencimiento de cada una de las obligaciones hasta el total y efectivo pago (Corte Suprema de Justicia de Tucumán, "Olivares Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y otros s/ Daños y perjuicios", sentencia 937, 23/9/2014) en el plazo que se señale, bajo los apercibimientos de ley, con especial imposición de costas y gastos, en mérito de las consideraciones de hecho y derecho que paso a exponer:-

1º- Comenzó el 05 de febrero de 2.020 prestando servicios "en negro" para doña Sara Daniela BENCHIMOL, propietaria de un negocio mayorista de venta de comestibles, artículos de limpieza, perfumería, bazar y menaje, que gira bajo la denominación social de HB Mayorista, ubicado en Ruta 38 altura km. 735 de la localidad de Alto Verde, departamento Chicligasta, provincia de Tucumán. En total desprotección: no estuvo cubierto por la legislación laboral ni de seguridad social, careciendo de cobertura médico-asistencial, y de derecho al cobro de asignaciones familiares y salario por accidentes de trabajo, entre otros.-

Allí trabajó como CAJERO A (comprendido en el artículo 7 CCT 130/75), ocupándose diariamente del encendido de la computadora para entrar al sistema de facturación con el usuario de Exequiel hb @.com para abrir la caja e ingresar dinero. Para la facturación de las mercaderías vendidas pasaba cada producto por un lector de barra, verificando en el monitor que todo estuviera correctamente, y una vez, pasado todos los productos por el lector, percibía del cliente el importe de la compra, entregándole el ticket y vuelto en caso de haberlo. Terminado de atender el último cliente del día se acudía a hacer notas de crédito si es que lo había, posteriormente se contaba la recaudación, se sacaba el informe "Z" (de ventas diarias) de la impresora, se corroboraba que todo estuviera bien, apagaba la máquina, retirándose del lugar de trabajo a horas 20:00 aproximadamente. Esas labores las cumplía diariamente en horario continuo de 08:00 a 19:00 horas de lunes a sábados, como trabajador permanente. Descansando los domingos.-

El 26 de diciembre de 2.020 fue registrado en la documentación laboral como AUXILIAR B (comprendido en el artículo 8 CCT 130/75), bajo la modalidad de empleado a "tiempo parcial", según se puede juzgar de la constancia de alta temprana del sistema simplificado de las relaciones de trabajo y de los recibos de haberes que acompañó.-

Por los servicios prestados percibió un haber mensual insuficiente hasta la extinción del contrato, correspondiente a una modalidad de trabajo y categoría profesional que no ostentaba, de la que realmente debía percibir como CAJERO A (comprendido en el artículo 7 CCT 130/75), compuesto de un sueldo básico convencional garantizado, más los adicionales por antigüedad, asistencia perfecta y manejo de valores, según la escala salarial de la Convención Colectiva de Trabajo 130/75 y los haberes no remunerativos, que se le liquidaba mensualmente.-

Como tenía experiencia previa y estaba en buena condición psíquico-física para realizarlas, no hizo capacitación.-

De la correspondencia epistolar que se dirigieron, el despido se produjo por pieza postal CD 175135239 entregada el 22/

04/2022 a horas 13:00, conforme surge del reporte suministrado por el Correo Oficial de la República Argentina Sociedad Anónima que acompaño más adelante; en consecuencia, debe considerarse ésta última fecha como el momento del despido, es decir que produce efectos desde el instante en que se perfecciona; esto es, cuando la voluntad de extinguirlo llega a la esfera de conocimiento del trabajador.-

2º- La postura del empleador para justificar la rescisión del vínculo merece un severo reproche, pues:-

El lunes 28 de marzo de 2022 se despertó con insuficiencia respiratoria concurriendo a consulta médica. Y por interpósita persona (hermano de nombre José Manuel CORSI) le hizo saber a la patronal que no podía concurrir a prestar tareas por estar enfermo, haciendo entrega del certificado médico extendido por el Doctor Rafael Ramón Eduardo GALLARDO que acredita fehacientemente la causa de la ausencia, que le impedía prestar servicios por el lapso que indica esa constancia, y que se hallaba en su domicilio para el control de la dolencia, por lo que la actitud de desconocer el motivo de la inasistencia denota una evidente mala fe.-

La ausencia no puede ser considerada sin aviso, máxime cuando había avisado tempestivamente que no se encontraba en estado de volver al trabajo. En esta situación la empresa debió controlar la enfermedad o imposibilidad de trabajar alegada, antes de considerar que la falta de aviso constituía hecho injurioso.-

El aviso oportuno al empleador está impuesto por la ley, como un requisito para la percepción del salario de enfermedad ("mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente", dice el artículo 209 Ley de Contrato de Trabajo). En este sentido, no interesa la persona que comunica la enfermedad, lo que importa es el aviso. La enfermedad debe ser puesta en conocimiento del empleador dentro de un plazo racional que le permita no sólo el control de la dolencia sino también el reajuste de su personal y la distribución de las tareas, en consideración a la ausencia del trabajador.-

La Ley de Contrato de Trabajo no obliga al trabajador a presentar certificado médico, resultando suficiente con avisar la ausencia y la causa. El empleador es el que tiene la facultad de efectuar el control médico para verificar si lo aducido por el trabajador es cierto. Si avisa y presenta un certificado expedido por el médico, el patrono debe pagarle los salarios y reconocer el certificado, pues cabe presumir como ciertas las constancias del documento expedido por el profesional médico, salvo que se produzca prueba que demuestre lo contrario.-

Si el empleador no utilizó la facultad de verificar el estado de salud, pierde la posibilidad de cuestionar exitosamente el certificado presentado con posterioridad al período comprobado, ya que no estará en condiciones de confrontarlo con otra opinión profesional. Por lo tanto cabe presumir como ciertas las constancias del certificado expedido por el profesional médico.-

El artículo 213 de la Ley de Contrato de Trabajo no prohíbe el despido, sólo pone a cargo del empleador la obligación de pagar la remuneración correspondiente a todo el tiempo que faltare hasta él alta médica o el vencimiento de la interrupción. Esto significa que, el empleador debe abonar los salarios por enfermedad inculpa- ble durante los lapsos que la ley indica, ya que se trata de un período de inactividad especialmente protegido, que tiene naturaleza salarial, es decir, el trabajador debe cobrar como si estuviera trabajando. En el caso, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador, el plazo máximo de enfermedad retribuida es de seis meses, con cargas de familia.-

3º- Aun así, el empleador le intimó a que se reintegre al trabajo, en los términos siguientes:-

“Por la presente manifiesto que soy apoderado de la Sra. Benchimol Sara Daniela, en virtud escritura pública nro. ochenta pasada por ante la escribanía de la Sra. Florinda del Carmen Ruíz registro nro. 66 y en tal carácter expreso que: Atento a que ud. no ha concurrido a su trabajo sin justificativo alguno y sin previo aviso desde el día 28 de marzo de 2022, implicando con ello una falta a sus de-

beres según lo establecido en los arts. 62, 63 y 84 LCT, no siendo dicha conducta soportada por la empleadora, y a pesar de haber sido intimado a retomar sus tareas mediante carta documento n° 190486405, remitida en 31/03/2022, ud. continúa con su conducta, sin concurrir a su lugar de trabajo injustificadamente, vengo en este acto a constituirlo en mora intimándolo a que dentro de las 48 hs. de recibida la presente se reintegre a sus tareas habituales todo bajo apercibimiento que en caso de no presentarse a considerar extinguido el contrato de trabajo por abandono del mismo, art. 242 LCT. Queda ud. debidamente notificado e intimado. Firmado. Dr. Julio Arturo Augier. Abogado. DNI 26.246.405”, como lo acredito con la pieza postal CD 17513383 9 enviada el 12/04/2022 a horas 10:00 y reporte que acompaño.-

Le rechazó al empleador la intimación cursada, en estos términos:-

“Rechazo CD del 12/04/2022 por falsa e improcedente. Me presenté a tomar tareas habituales 04/04/2022/08:00, cumpliendo con mi labor normal y habitual -lunes a sábado de 08:00 a 19:00 hs. como cajero- hasta el día de la fecha. Por lo que intimo cese persecución en mi contra con falaces hechos, como los referidos en vuestra CD. Hago reserva acciones legales del caso. Queda usted notificada. Firmado. Corsi Ramiro Exequiel. 38.490.764”, como lo acredito con la pieza postal CD 175133961 despachada el 18/04/2022 a horas 10:00 y reporte que acompaño.-

El empleador le contestó, despidiéndolo en estos términos:-

“Por este medio manifiesto que soy apoderado de la Sra. Benchimol Sara Daniela, en virtud escritura pública nro. ochenta pasada por ante la escribanía de la Sra. Florinda del Carmen Ruíz registro nro. 66 y en tal carácter expreso que: Rechazo en todos sus términos telegrama laboral n° CD 175133961 recibido en 21/04/2022 por improcedente y mendaz. Niego que carta documento remitida por mi mandante de fecha 12/04/2022 sea falsa e improcedente. Niego que se haya presentado a tomar tareas habituales el 04/04/2022 a hs. 8:00. Niego que haya cumplido con su labor normal y habitual. Niego que su labor normal y habitual sea de lunes a sábados de 08:00 a 19:

00 hs. como cajero. Niego que mi mandante incurra en persecuciones en su contra con falaces hechos. Niego que los hechos relatados en la carta documento que menciona sean falaces. Niego que le asista el derecho a hacer reserva de acciones legales. Ratificamos en todos sus términos cartas documentos n° 1900486405 de fecha 31/03/2022 y n° 175133839 de fecha 12/04/2022. Ambas misivas entraron efectivamente en la esfera de su conocimiento, tal como se acredita con documentación obrante en nuestro poder. Atento que ud. no ha concurrido a su trabajo sin justificativo alguno y sin previo aviso desde el día 28 de marzo de 2022, implicando con ello una falta a sus deberes según lo establecido en los art. 62, 63 y 84 LCT, a pesar de ser intimado a retomar sus tareas habituales mediante cartas documentos mencionadas anteriormente y en vista que en fecha 19/04/2022 se hizo presente en el domicilio laboral pero negándose injustificadamente a cumplir con las tareas que le corresponden a pesar de las directivas impartidas por su empleadora y que en el día 20/04/2022 concurrió nuevamente al domicilio laboral nuevamente sin cumplir lo requerido por mi mandante, y procediendo a retirarse del domicilio laboral sin aviso ni justificativo alguno a hs. 10 aproximadamente, abandonando su puesto de trabajo y no siendo dicha conducta soportada por la empleadora, y atento a su proceder en falta con lo establecido en los arts. 62, 63 y 84 LCT, tal como le fue notificado e intimado en las cartas documentos n° 1900486405 de fecha 31/03/2022 y n° 175133839 de fecha 12/04/2022, por lo que no es posible continuar con la relación laboral dada su conducta, hacemos efectivo el apercibimiento efectuado en las misivas referidas, por lo que procedemos a considerar extinguido el contrato de trabajo por abandono del mismo de su parte (art. 242 LCT), ponemos a su disposición liquidación final, documentación requerida por art. 80 LCT, certificación de servicios, certificado de trabajo y toda documentación que por ley corresponda, en domicilio laboral por el término de ley. Queda ud. debidamente notificado. Firmado. Dr Julio Arturo Augier. Abogado. DNI 26.246.405", como lo acredito con la pieza postal CD 175135239 enviada el 21/04/2022 entregada el 22/04/2022 a horas 13:00 y reporte que acompaño.-

Estando vigente el vínculo laboral le intimó al empleador para que en el plazo de treinta días normalice su situación laboral. Recordemos que el acto formal de comunicación del despido

es de naturaleza recepticia, por lo que recién se consume cuando es recibida por el destinatario, en estos términos:-

“La intimo a que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hs. aclare mi situación laboral y me garantice ocupación efectiva, ante la negativa a proveerme de tareas en mi puesto como cajero en mi lugar habitual de trabajo sin razón alguna que lo justifique desde fecha 04/04/2022 a pesar de concurrir todos los días a poner a disposición mi fuerza de trabajo, dejándome parado sin poder habilitar la caja donde realizo mis labores, ignorándome deliberadamente, además de las acusaciones falsas y maliciosas de no concurrir a mi trabajo, las que solicito que cesen de inmediato, lo que violenta el principio de buena fe del art. 63 LCT y afecta gravemente mi dignidad como trabajador; todo ello bajo apercibimiento de considerar vuestro silencio o negativa como una injuria grave y en consecuencia, proceder a denunciar el contrato de trabajo por vuestra exclusiva culpa. Asimismo, la intimo -en los términos del art. 11 de la ley 24.013 y bajo apercibimiento de las multas previstas en los arts. 8 a 15 de dicha ley- para que en 30 días registre correctamente mi relación laboral haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejemplar, puesto que figuró registrado el día 26/12/2020 en la categoría de AUXILIAR B, media jornada cobrando un salario de \$ 36.153,98 cuando mi real fecha de ingreso data del día 05/02/2020, en la categoría laboral de CAJERO A, trabajando jornada completa, por lo que debería cobrar un salario de \$ 88.451,67 según CCT 130/75, ya que mis tareas se extienden de lunes a sábado de 8:00 a 19:00 hs., en HB Mayorista de su propiedad, ubicada en Ruta Nacional 38 km. 735, de la localidad de Alto Verde, caso contrario iniciaré denuncias administrativas y por la Ley Penal Tributaria, manifestándole además que es mi voluntad hacer subsistir el vínculo, lo que necesariamente debe suceder en los términos del art. 63 de la LCT y Séptimo de la Ley Nacional de Empleo. De igual modo, la intimo también a que en el plazo de 48 hs. de recibido el presente procedan a pagarme: (i) las diferencias salariales resultantes de los escasos \$ 36.153,98 mensuales que actualmente me abona, cuando en realidad me debe pagar la suma de \$ 88.451,67, así como las de todos los meses anteriores de los últimos 2 años que por derecho me corresponden según la escala salarial vigente en dichos períodos (ii) diferencias en los S.A.C. abonados en los últimos 2 años resultantes de mi verdadera categoría laboral, (iii) vacaciones adeudadas,

(iv) descanso compensatorio, (v) horas extras, y todo otro monto devengado y no percibido, bajo apercibimiento de reclamar además la multa del art. 2 de la ley 25.323 por vuestra contumacia. Le comunico que simultáneamente al envío de este telegrama procedí a remitir a la AFIP copia de este requerimiento. Queda ud. debidamente notificada e intimada. Firmado. Corsi Ramiro Exequiel. DNI 33.490.764", como lo acredito con la pieza postal CD 175136092 despachada el 22/04/2022 a horas 10:00 y reporte que acompaño.-

Al mismo tiempo, remitió a la Administración Federal de Ingresos Públicos - Distrito Tucumán, copia del requerimiento señalado anteriormente, cumpliendo así con el requisito adicional para la validez de la comunicación prevista (para el supuesto de fecha de ingreso incorrecta y remuneración insuficiente) por el artículo 11 de la Ley Nacional de Empleo, presupuesto necesario para la procedencia de las multas reguladas por los artículos 9, 10 y 15 de esa ley, en estos términos:-

"En cumplimiento del art. 47 de la ley 25.345 informo a Uds. que, en el día de la fecha, he cursado a mi empleadora Benchimol Sara Daniela, CUIT 27-27518099-3, con domicilio en calle Ruta Nacional 38 km. 735 de la localidad de Alto Verde, provincia de Tucumán, el siguiente telegrama ley 23.789: "La intimo a que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hs. aclare mi situación laboral y me garantice ocupación efectiva, ante la negativa a proveerme de tareas en mi puesto de cajero en mi lugar habitual de trabajo sin razón alguna que lo justifique desde fecha 04/04/2022 a pesar de concurrir todos los días a poner a disposición mi fuerza de trabajo, dejándome parado sin poder habilitar la caja donde realizo mis labores, ignorándome deliberadamente, además de las acusaciones falsas y maliciosas de no concurrir a mi trabajo, las que solicito que cesen de inmediato, lo que violenta el principio de buena fe del art. 63 LCT y afecta gravemente mi dignidad como trabajador; todo ello bajo apercibimiento de considerar vuestro silencio o negativa como una injuria grave y en consecuencia, proceder a denunciar el contrato de trabajo por vuestra exclusiva culpa. Asimismo, la intimo en los términos del art. 11 de la ley 24.013 y bajo apercibimiento de las multas previstas en los arts. 8 a 15 de dicha ley para que en 30 días registre correctamente mi relación laboral haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejem-

plar, puesto que figuro registrado el día 26/12/2020 en la categoría de AUXILIAR B, media jornada cobrando un salario de \$ 36.153,98 cuando mi real fecha de ingreso data del día 05/02/2020, en la categoría laboral de CAJERO A, trabajando jornada completa, por lo que debería cobrar un salario de \$ 88.451,67 según CCT 130/75, ya que mis tareas se extienden de lunes a sábado de 8:00 a 19:00 hs., en HB Mayorista de su propiedad, ubicada en Ruta Nacional 38 km. 735, de la localidad de Alto Verde; caso contrario iniciaré denuncias administrativas y por la Ley Penal Tributaria, manifestándole además que es mi voluntad hacer subsistir el vínculo, lo que necesariamente debe suceder en los términos del art. 63 de la LCT y Séptimo de la Ley Nacional de Empleo. De igual modo, la intimo también a que en el plazo de 48 hs. de recibido el presente procedan a pagarme: (i) las diferencias salariales resultantes de los escasos \$ 36.153,98 mensuales que actualmente me abona, cuando en realidad me debe pagar la suma de \$ 88.451,67, así como la de todos los meses anteriores de los últimos 2 años que por derecho me corresponden según la escala salarial vigente en dichos períodos (ii) diferencias en los S.A.C. abonados en los últimos 2 años resultantes de mi verdadera categoría laboral, (iii) vacaciones adeudadas, (iv) descanso compensatorio, (v) horas extras, y todo otro monto devengado y no percibido, bajo apercibimiento de reclamar además la multa del art. 2 de la ley 25.323 por vuestra contumacia. Le comunico que simultáneamente al envío de este telegrama procedí a remitir a la AFIP copia de este requerimiento. Queda Ud. debidamente notificada e intimada. Firmado. Corsi Ramiro Exequiel. DNI 33.490.764", como lo acredito con la pieza postal CD 19048965 3 despachada el 22/04/2022 a horas 10:00 y reporte que acompaño.-

Le contestó al empleador rechazando los presuntos incumplimientos laborales, en estos términos:-

"Rechazo en todos sus términos su carta documento n° CD 175135239 recibida el 22/04/2022 por improcedente, falaz y maliciosa. Niego que no me haya presentado al trabajo sin justificativo ni previo aviso el día 28 de marzo de 2022, ni en ningún otro día. Niego que el día 19/04/2022 al presentarme en el domicilio laboral me haya negado injustificadamente a cumplir con las tareas. Niego que el día 20/04/2022 al haber concurrido nuevamente al domicilio laboral me haya negado otra vez a cumplir con las tareas requeridas

por la empleadora. Niego haberme retirado del domicilio laboral a hs. 10. Niego haber abandonado mi puesto de trabajo. Por lo tanto, la mentada extinción del contrato laboral por abandono de trabajo (art. 242 LCT) es totalmente improcedente, arbitraria y maliciosa, fundamentada en hechos completamente falaces. Esta actitud y proceder de la patronal, sumada a las hostilidades recibidas en mi persona por parte de esta, la negativa a proveerme de tareas en mi puesto como cajero en mi lugar habitual de trabajo sin tazon alguna que lo justifique desde fecha 04/04/2022, a pesar de concurrir todos los días a poner a disposición mi fuerza de trabajo, dejándome parado sin poder habilitar la caja donde realizo mis labores, ignorándome deliberadamente, demora en el pago de mi último salario, incorrecta registración de la relación laboral (figuro registrado el día 26/12/2020 en la categoría de AUXILIAR B, media jornada cobrando un salario de \$ 36.153,98; cuando mi real fecha de ingreso data del día 05/02/2020, en la categoría laboral de CAJERO A, trabajando jornada completa, por lo que debería cobrar un salario de \$ 88.451,67 según CCT 130/75, ya que mis tareas se extienden de lunes a sábado de 8:00 a 19:00 hs., en HB Mayorista de su propiedad, ubicado en Ruta Nacional 38 km. 735, de la localidad de Alto Verde), además de las ya mencionadas acusaciones falsas y maliciosas de no concurrir a mi trabajo y faltar a mis deberes, demuestran una clara violación al principio de buena fe del art. 63 LCT, afectando seriamente mi dignidad como trabajador y, atento a que es su voluntad manifiesta no continuar con la relación laboral, me considero gravemente injuriado y en consecuencia, procedo a denunciar el contrato de trabajo por su exclusiva culpa. De este modo, la intimo a que en el plazo de 48 hs. de recibido el presente procedan a pagarme la indemnización que por derecho me corresponde de acuerdo a mi real categoría laboral, fecha de ingreso y jornada de trabajo, a saber: (i) indemnización por antigüedad, (ii) indemnización por falta de preaviso, (iii) 22 días trabajados del mes de abril, (iv) integración mes de despido, (v) SAC proporcional, (vi) vacaciones proporcionales, (vii) diferencias salariales desde marzo 2020 a marzo 2022 según la escala salarial vigente en dichos períodos, (viii) descanso compensatorio, (ix) horas extras, y todo otro monto devengado y no percibido, bajo apercibimiento de reclamar además las multas de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323 por vuestra contumacia y de iniciar las acciones administrativas y judiciales que me amparan. Queda Ud. debidamente notificada e intimada. Firmado. Corsi Ramiro Exequiel. D

12

NI 36.490.764", como lo acredito con la pieza postal CD 190489812 despachada el 26/04/2022 a horas 09:00 y reporte que acompaño.-

El empleador ratificó la denuncia que hizo del contrato fundada en aparente justa causa, en estos términos:-

"Por este medio manifiesto que soy apoderado de la Sra. Benchimol Sara Daniela, en virtud escritura pública nro. ochenta pasada por ante la escribanía de la Sra. Florinda del Carmen Ruíz registro nro. 66 y en tal carácter expreso que: Rechazo en todos sus términos telegrama laboral n° CD 190489812 recibido en 29/04/2022 por improcedente y mendaz. Niego que CD 175133839 sea improcedente, falaz y malicioso. Niego que la extinción del contrato laboral por abandono de trabajo sea totalmente improcedente, arbitraria y maliciosa. Niego que sea fundamentada en hechos completamente falsos. Ratificamos lo manifestado en CD 175133839 en todos sus términos. Rechazamos sus negativas a las afirmaciones allí vertidas. Niego que haya habido hostilidades hacia su persona. Niego deber de proveerle tareas como cajero. Niego que esa sea su ocupación habitual. Niego que no se le provea tareas desde el 04/04/2022. Niego que haya concurrido todos los días a poner a disposición su fuerza de trabajo. Niego que se lo haya ignorado deliberadamente. Niego demora en el pago de su último salario. Niego incorrecta registración laboral. Niego que su fecha de ingreso sea el 05/02/2020. Niego que su categoría sea Cajero A. Niego que haya trabajado jornada completa. Niego que debiera cobrar un sueldo de \$ 88.451,67. Niego que sus tareas se extendieran de lunes a sábado de 08:00 a 19:00 hs. en mayorista HB, ubicada en Ruta Nacional 38 km. 735, Alto Verde. Niego que las afirmaciones de mi mandante sean falsas y maliciosas. Niego que se haya incurrido en violación del art. 63 LCT. Niego que se haya afectado su dignidad como trabajador. Niego que le asista el derecho de considerarse injuriado. Niego que le asista el derecho a denunciar el contrato de trabajo por culpa de mi mandante. Niego que le asista el derecho a intimar que se le abone en el plazo de 48 hs. indemnización alguna. Niego que le corresponda alguna indemnización. Niego que Ud. tenga una fecha de ingreso, categoría laboral y jornada de trabajo diferente a las que se encuentra correctamente registrado. Niego que se le deba abonar: indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, 22 días trabajados del mes de abril, integración mes de des-

pedido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, diferencias salariales desde marzo del 2020 a marzo 2022 según escala salarial vigente en dichos períodos, descanso compensatorio, horas extras. Niego que se haya devengado otro monto que no haya percibido. Niego que le asista el derecho a reclamar las multas de los arts. 1 y 2 ley 25.323. Niego se haya incurrido en contumacia. Niego que le asista el derecho de iniciar acciones administrativas y judiciales. Ratificamos en todos sus términos cartas documentos n° 1900486405 de fecha 31/03/2022 y n° 175133839 de fecha 12/04/2022 y 175135239 de fecha 21/04/2022. Ponemos a su disposición liquidación final, documentación requerida por art. 80 LCT, certificación de servicios, certificado de trabajo y toda documentación que por ley corresponda, en domicilio laboral por el término de ley. Absténgase de continuar con reclamos infundados, mendaces y antojadizos. Queda Ud. debidamente notificado. Firmado. Dr. Julio Arturo Augier. Abogado. DNI 26.246.405”, como lo acredito con la pieza postal CD 175128153 enviada el 03/05/2022 a horas 17:51 y reporte que acompaño.-

El empleador le contestó negando la registración incorrecta, en estos términos:-

“Por este medio manifiesto que soy apoderado de la Sra. Benchimol Sara Daniela, en virtud escritura pública nro. ochenta pasada por ante la escribanía de la Sra. Florinda del Carmen Ruiz registro nro. 66 y en tal carácter expreso que: Rechazo en todos sus términos telegrama laboral n° CD 175136092 recibido en 29/04/2022 por improcedente y mendaz. Niego deber de aclararle situación laboral. Niego que no se le haya garantizado oportunamente durante la relación laboral su ocupación efectiva. Niego deber de proveerle tareas como cajero. Niego que esa sea su ocupación habitual. Niego que se lo haya dejado parado sin habilitar una caja y que ahí realice sus labores. Niego que se lo haya ignorado deliberadamente y acusado falsamente. Niego que se haya violentado el principio de buena fe art. 63 LCT. Niego que se haya afectado su dignidad como trabajador. Niego que le asista el derecho de hacer efectivo apercibimiento alguno. Niego que exista motivo para considerar la existencia de una injuria grave y que le asista el derecho a denunciar el contrato de trabajo por culpa de mi mandante. Niego que se encuentre registrado incorrectamente. Niego que no se le haya entregado recibos de sueldo. Niego

que su fecha de ingreso sea el 05/02/2020. Niego que su categoría sea Cajero A. Niego que haya trabajado jornada completa. Niego que debiera cobrar un sueldo de \$ 88.451,67. Niego que sus tareas se extendieran de lunes a sábado de 08:00 a 19:00 hs. Niego que sea procedente denuncias administrativas y por ley penal tributaria. Niego que le asiste el derecho a intimar que se le abonen en el plazo de 48 hs. diferencias salariales. Niego que se le deba pagar la suma de \$ 88.451,67. Niego que se le haya debido abonar esa suma todos los meses anteriores de los 2 últimos años, Niego deber de abonar diferencias en los SAC abonados en los 2 últimos años, niego se adeuden vacaciones, descanso compensatorio, horas extras y ningún otro monto. Niego que se haya devengado otro monto no percibido. Niego que le asista el derecho de reclamar multa del art. 2 ley 25.323. Niego que exista motivo para remitir copia del telegrama mencionado arriba a AFIP, Ratificamos en todos sus términos cartas documentos n° 1900486405 de fecha 31/03/2022 y n° 175133839 de fecha 12/04/2022 y 175135239 de fecha 21/04/2022. Ponemos a su disposición liquidación final, documentación requerida por art. 80 LCT, certificación de servicios, certificado de trabajo y toda documentación que por ley corresponda, en domicilio laboral por el término de ley. Queda Ud. debidamente notificado. Firmado. Dr. Julio Arturo Augier. Abogado. DNI 26.246.4 05", como lo acredito con la pieza postal CD 175128167 enviada el 03/05/2022 a horas 17:51 y reporte que acompaño.-

Al respecto, la inasistencia no constituye abandono si media una razón que la justifique, tal como la enfermedad.-

Aun en el caso en que el trabajador no hubiera concurrido a prestar servicios, ni dado razón de su ausencia, dicho incumplimiento no constituye injuria suficiente para impedir la prosecución del vínculo, y de corresponder alguna sanción ésta debió haber sido de grado menor, ya que el ejercicio del poder disciplinario debe ser gradual con la falta cometida y siempre tendiente a la perdurabilidad de la relación laboral.-

Más todavía, la jurisprudencia tiene señalado:-

“Si se acredita que el trabajador comunicó a su empleadora que sus ausencias respondían a motivos de salud, obró en

consonancia con las previsiones del artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo y no puede sostenerse que sus ausencias fueron injustificadas o que su actuar fue contrario a la buena fe, de modo que -en este contexto- el despido resulta injustificado” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, Sala 1ª, 28/11/00, Derecho del Trabajo, 2001-A-984).-

“Si el trabajador estaba enfermo y dio aviso a su patrón, es injustificado el despido dispuesto por sus inasistencias” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 1ª, 15/6/46, Fallos 1-187; ídem, 2ª, 20/8/48, Fallos 4-45).-

*A más de esto, agrego a modo de síntesis, que el empleador le pagó la remuneración proporcional de abril de 2.022. Recordemos que se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. En vista del significado anteriormente dado, se puede deducir que la remuneración es sinónimo de salario o sueldo. **La imputación del pago** (artículo 140, inciso c, Ley de Contrato de Trabajo) **que refleja el recibo de ese mes, desacredita la versión del abandono del trabajo invocada como causal de despido, constituyendo un pretexto para no pagar indemnizaciones por despido arbitrario.-***

4º- Como es de conocimiento del Juzgado, la integración del trabajador en la empresa supone contrataciones realizadas con vocación de perdurar en el tiempo, y esta continuidad de la relación confiere a aquél, la expectativa de mantener su empleo, caracterizándose como trabajador permanente.-

El legislador ha elaborado un régimen de protección de esa permanencia, en virtud del cual, si bien en principio el empleador puede disponer libremente su despido, debe abonar un resarcimiento en el caso de que la medida carezca de causa, que la causa invocada sea arbitraria o que se trate de una causa que sólo pueda invocarse para disponer la cesantía pagando indemnizaciones menores que las comunes (despido por falta de trabajo y por fuerza mayor), o cuando el trabajador haga denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la patronal de las obligaciones resultantes del

mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.-

Habiendo el empleador dispuesto de la suerte del contrato, discrecionalmente, con el incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo, consolidando la extinción, ello implica violación del derecho del trabajador a conservar el empleo e incumplimiento contractual del deber de garantizarle ocupación efectiva, durante la vigencia del contrato, que en principio se supone por tiempo indeterminado. La ley sanciona el comportamiento ilícito del principal mediante la aplicación de las pautas establecidas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

III°- Indemnizaciones. En caso de despido dispuesto por el empleador sin causa o justificada o de situación de despido en que se coloque el trabajador con justa causa, le corresponde al trabajador la indemnización por antigüedad.-

Asimismo, la patronal debe pagar la indemnización sustitutiva de preaviso y la integración del mes de despido, además de los rubros de pago obligatorio: diferencias de haberes remunerativos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y haberes no remunerativos período abril 2020/abril 2022.-

Sin perjuicio de ello, según el caso, puede corresponder las multas previstas en la Ley Nacional de Empleo y los incrementos indemnizatorios de los artículos 1 y 2 de la ley 25.323, entre otros.-

1°- Indemnización por antigüedad. Para determinar el quantum indemnizatorio por el despido deberá tomar como "base la mejor remuneración mensual normal y habitual" devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.-

Debe abonarle "una remuneración equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres me-

ses", en caso de despido arbitrario e injustificado o cuando el trabajador haga denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte del empleador de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.-

Para calcular la antigüedad, el punto de partida es la fecha de iniciación de la relación laboral hasta la fecha en que la notificación del despido es recibida por el destinatario (trabajador).-

El importe de esta indemnización no podrá ser inferior a dos meses de sueldo de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada, o sea la que debió ser pagada, porque de lo contrario la determinación de la remuneración base para la fijación de la indemnización quedaría al arbitrio del empleador que podrá disminuirla incumpliendo o retaceando su obligación de pago.-

2º- Indemnización sustitutiva de preaviso con aditamento de aguinaldo. La omisión del preaviso impone, además al empleador infractor el pago de la llamada indemnización sustitutiva del preaviso (artículo 232 Ley de Contrato de Trabajo), equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos legales (artículo 231 Ley de Contrato de Trabajo), en concepto de reparación de los perjuicios causados por la ruptura intempestiva del vínculo con el aditamento de la parte proporcional del sueldo anual complementario, pues en caso contrario no estaría completa la indemnización por tratarse de un salario diferido, según calificada jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, Diario de Jurisprudencia de la provincia de Buenos Aires, 116-75, Acuerdo 25185, 18/07/78; Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, Diario de Jurisprudencia de la provincia de Buenos Aires, 117-31, L. 27060, 15/05/79.-

3º- Haberes no percibidos marzo/2022 y abril/2022. El principio general del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración habitual durante los lapsos que la ley indica, ya que se trata de

16

un período de inactividad especialmente protegido; esa prestación tiene naturaleza salarial.-

La norma establece que “la remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador, se liquidará conforme a la que percibía en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interposición fueron acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador”.-

La regla es que la remuneración del trabajador enfermo o accidentado no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido el impedimento, es decir, debe cobrar como si estuviese trabajando.-

4°- Diferencias de haberes remunerativos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y haberes no remunerativos período febrero 2020/abril 2022. Conforme surge de la planilla anexa, no se le abonaban los haberes de acuerdo a la categoría profesional que ostentaba ni a la jornada completa de trabajo que cumplía; en consecuencia, corresponde se le liquiden las diferencias con la categoría de CAJERO A (comprendido en el artículo 7 CCT 130/75).-

Las diferencias son el resultado entre lo cobrado y lo que debió percibir, en concepto de remuneración mensual, más los adicionales, horas extras, aguinaldos y vacaciones, según la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 y los haberes no remunerativos, que se discriminan claramente en la planilla de cálculo anexa, confeccionada por el Contador Público Nacional Daniel Enrique MERCHED que acompaño.-

5°- Integración mes de despido con aditamento de aguinaldo. Debe abonarle una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjo, en concepto de integración de ese mes, y la suma resultante “integrará” el monto de la indemnización sustitutiva (artículo 232 Ley de Contra-

to de Trabajo), debiendo adicionarse la parte proporcional del sueldo anual complementario, conforme reiterada jurisprudencia: Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 27/09/77, Revista de Trabajo y Seguridad Social, 1978-465, con nota de Garay de Watheley, Gabriela P., "Remuneración computable en la indemnización por falta de preaviso".-

6°- Diferencia de vacaciones no gozadas 2.022. La diferencia es el resultado entre lo cobrado y lo que debió percibir, en concepto de remuneración mensual, más los adicionales, horas extras, aguinaldos y vacaciones, según la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 y los haberes no remunerativos, que se discriminan claramente en la planilla de cálculo anexa, confeccionada por el Contador Público Nacional Daniel Enrique MERCHED.-

7°- Diferencia de sueldo anual complementario proporcional 1° semestre 2.022. La diferencia es el resultado entre lo cobrado y lo que debió percibir, en concepto de remuneración mensual, más los adicionales, horas extras, aguinaldos y vacaciones, según la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 y los haberes no remunerativos, que se discriminan claramente en la planilla de cálculo anexa, confeccionada por el Contador Público Nacional Daniel Enrique MERCHED.-

8°- Multas artículos 9 y 10 ley 24.013. El artículo 9 se ocupa del supuesto en el cual el empleador cumple con los requisitos del artículo 7, pero al registrar la relación consigna una fecha de ingreso del trabajador posterior a la real, omitiendo denunciar el período corrido entre el ingreso y la fecha que se hace figurar. Como la irregularidad consiste en mantener en negro un período determinado de la relación, la multa es equivalente a la suma de todos los salarios que percibió o debió percibir en el período no registrado dividido por 4.-

El artículo 10 regula el caso en el cual se registra la relación pero consignando un salario inferior al que debió percibir el

20

trabajador. El monto de la multa asciende a la cuarta parte de la diferencia entre las remuneraciones devengadas y las registradas, sin piso mínimo.-

9°- Incremento indemnizatorio artículo 15 ley 24.0

13 La alteración en la fecha de ingreso en perjuicio del trabajador constituye un comportamiento contrario al deber de buena fe que rige el contrato, afectando el principio de mutua confianza que es esencial en la relación laboral, causa perjuicios al trabajador e importa una injuria que justifica el distracto (artículos 62, 63, 79, 242, 246 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo).-

10°- Incrementos indemnizatorios artículos 1 y 2 ley

25.323. El incremento del artículo 1 de la ley 25323 es compatible con el previsto por el artículo 2, que se refiere exclusivamente a la indemnización por antigüedad (artículo 245 Ley de Contrato de Trabajo).-

Por ende, en caso de verificarse ambos supuestos: ausencia o defecto de registración y omisión de abonar la indemnización por antigüedad el trabajador compelido a accionar será acreedor al doble de dicha indemnización, y además a un 50% de incremento sobre la indemnización por antigüedad, la sustitutiva de preaviso y la integración del mes de despido.-

11°- Multa artículo 9 ley 25.013. La norma introdujo como causa legal de presunción de malicia, el "caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado". En este supuesto "se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa" contemplada en el artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Abarca la falta de pago en término de las indemnizaciones por despido directo (indemnización por antigüedad y sustitutiva de preaviso, etc.) que se no se hubiesen pagado al día siguiente de la fecha

de extinción de la relación laboral. Esto es así, ya que para el pago de esta indemnización no resulto analógicamente aplicable los plazos fijados para el pago de las remuneraciones (4 días).-

Corresponde aplicar la sanción prevista por el artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo, que consiste en el pago de "un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales".-

IV°- Planilla discriminatoria:-

1°- Indemnización por antigüedad:-	\$ 233.214,67
2°- Indemnización sustitutiva de pre aviso con aditamento de aguinaldo:-	\$ 126.320,73
3°- Haberes no percibidos marzo/2022 y abril/2022:-	\$ 23.609,70
4°- Diferencias de haberes remunera tivos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y no remunerativos período a- bril 2020/abril 2022 (confrontar anexo):-	\$1.780.960,60
5°- Integración mes de despido con aditamento de aguinaldo:-	\$ 33.685,53
6°- Diferencia de vacaciones no go- zadas 2.022:-	\$ 5.416,49

22

7°- *Diferencia de sueldo anual complementario proporcional 1° semestre 2.022:-* \$ 26.737,91

8°- *Multa artículo 9 ley 24.013:-* \$ 311.924,62

9°- *Multa artículo 10 ley 24.013:-* \$ 445.240,15

10°- *Incremento indemnizatorio artículo 15 ley 24.013:-* \$ 382.461,95

11°- *Incremento indemnizatorio artículo 1 ley 25.323:-* \$ 233.214,67

12°- *Incremento indemnizatorio artículo 2 ley 25.323:-* \$ 196.610,46

13°- *Multa artículo 9 ley 25.013:-* \$ 1.063.438,30

Total:- \$ 4.862.835,78

La liquidación asciende a pesos cuatro millones ochocientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y cinco con setenta y ocho centavos.-

V°- *Petitorio. Por lo expuesto pido.-*

1°- *Me tenga por presentado en el carácter invocado, por constituido domicilio digital y por parte.-*

2°- *Por iniciada demanda por indemnización por despido; indemnización sustitutiva de preaviso con aditamento de a-*

aguinaldo; haberes no percibidos marzo/2022 y abril/2022; diferencias de haberes remunerativos en concepto de sueldos, adicionales, horas extras, aguinaldos, vacaciones y haberes no remunerativos período febrero 2020/abril 2022; integración mes de despido con aditamento de aguinaldo; diferencia de vacaciones no gozadas 2.022; diferencia de sueldo anual complementario proporcional 1° semestre 2.022; multas artículos 9 y 10 ley 24.013; incremento indemnizatorio artículo 15 ley 24.013; incrementos indemnizatorios artículos 1 y 2 ley 25.323 y multa artículo 9 ley 25.013 contra doña Sara Daniela BENCHIMOL.-

3°- Agréguese las copias del poder ad litem; constancia de alta temprana del sistema simplificado de las relaciones de trabajo; recibos de haberes; pieza postal CD 175133839: 12/4/2022 y reporte; pieza postal CD 175133961: 18/4/2022 y reporte; pieza postal CD 1751352 39: 21/4/2022 y reporte; pieza postal CD 175136092: 22/4/2022 y reporte; pieza postal CD 190489653: 22/4/2022 y reporte; pieza postal CD 190489812: 26/4/2022 y reporte; pieza postal CD 175128153: 03/5/2022 y reporte; pieza postal CD 175128167: 03/5/2022 y reporte.-

4°- Córrase traslado de la demanda a doña Sara Daniela BENCHIMOL por el término de quince días, bajo los apercibimientos de ley.-

5°- Oportunamente, hágase lugar la demanda condenando a doña Sara Daniela BENCHIMOL a abonarle a don Exequiel Ramiro CORSI la suma de \$ 4.862.835,78 (pesos cuatro millones ochocientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y cinco con setenta y ocho centavos), con más los intereses que resulten de la aplicación de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento a treinta días vencida, con expresa imposición de costas y gastos.-

Dígnese S. S. proveer de conformidad.-

JUSTICIA.-

