

# PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL  
JUZGADO DEL TRABAJO VI

ACTUACIONES N°: 1201/18



H103064407523

## JUICIO: PARRA MARTIN ESTEBAN c/ CESAR GRANDI EMPRESA CONSTRUCTORA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1201/18

San Miguel de Tucumán, 09 de mayo de 2023.

**AUTOS Y VISTOS:** Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "PARRA MARTIN ESTEBAN c/ CESAR GRANDI EMPRESA CONSTRUCTORA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

### RESULTA:

Por escrito del 04/09/18 se apersonó el letrado Christian Adrián Francisco Mansilla en representación del sr. MARTÍN ESTEBAN PARRA, DNI n° 24.503.966, con domicilio en calle San Juan n° 2410 de esta ciudad y demás constancias que obran en poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de CÉSAR GRANDI EMPRESA CONSTRUCTORA SRL (de ahora en más, Grandi), CUIT 30-53470786-6, ubicada en calle San Juan n° 242 de esta ciudad, por la suma de \$856.238 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, Sac/preaviso, siete días de junio de 2017, vacaciones proporcionales 2017, Sac proporcional primer semestre de 2017, sanciones del art. 2 de la Ley n° 25323 y del art. 80 de la LCT, diferencias de haberes con rubros sueldo básico (antigüedad, adicional por título y asistencia perfecta).

Expuso que el 22/05/2007 comenzó a desempeñarse para la empresa como "capataz de obra de 1° categoría" según CCT n° 660/13, pero que lo registraron a partir del 16/02/2008 como "oficial albañil" del CCT n° 76/75. Detalló que en las obras de construcción controló, orientó, coordinó y organizó las tareas de los operarios, brindándoles especificaciones e instrucciones; que le proporcionaron vehículos para trasladar los materiales y herramientas cuya compra se le encomendó y que también realizó trámites ante entidades administrativas.

Manifestó que fue trabajador de tiempo completo -pues cumplió jornadas de lunes a viernes de 8 a 18 h-, que siempre percibió sus haberes de manera quincenal, pero por montos inferiores a los debidos y partes en negro. Detalló que en los últimos dos años le abonaron \$9.200 mensuales en dos pagos quincenales de \$4.600 y que al mes de mayo de 2017 debió cobrar \$25.144 (comprensivo de \$20.598 por básico; \$1.810 por antigüedad; \$2.060 por asistencia perfecta y \$676 por título secundario), suma que usó como base de su planilla de cálculo.

Puntualizó que desde el 10/11/16 hasta su desvinculación, presentó certificados médicos por hernia discal y que se realizó estudios por su lumbociatalgia intensa, pero que la empresa nunca realizó los controles que le habilita el art. 210 LCT, por lo que aceptó la enfermedad inculpable y abonó las licencias médicas derivadas hasta el inicio de la reserva de puesto de trabajo, en mayo de 2017.

Denunció que, a causa del desinterés de los encargados de la empresa ante sus reclamos de correcta registración, inició el intercambio epistolar que culminó con su despido indirecto comunicado por TCL del 06/06/2017.

Finalmente confeccionó planilla de rubros.

Por escrito del 14/06/19 aportó la documentación original que se detalló a f. 65.

Corrido el traslado de demanda, la firma no se expidió por lo que mediante disposición del 13/02/20 (f. 70) se tuvo por incontestada la demanda.

Por decreto del 17/05/21 se ordenó la apertura de la causa a pruebas.

El 24/08/22 se celebró la audiencia de conciliación, a la que solamente acudió el apoderado del actor. Surge de su contenido que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que se proveyeron las pruebas ofrecidas.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 08/02/23 Secretaría actuaria informó a tenor del art. 101 del CPL y precisó el siguiente detalle: Parte actora: 1) Instrumental: producida. 2) Informativa: producida. 3) Testimonial: parcialmente producida. 4) Exhibición de documentación: producida. 5) Informativa: parcialmente producida. 6) Informativa: producida. 7) Informativa: rechazada. 8) Informativa: rechazada. 9) Informativa: sin producir. Por decreto del 09/02/23 se informó que la causa estaba a disposición de las partes para alegar.

Por nota del 22/02/23 se comunicó que la parte actora presentó alegatos y por decreto de igual fecha se dispuso el pase de los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

### **CONSIDERANDO:**

I. Debido a que la accionada incurrió en incontestación de demanda, se torna aplicable el art. 58 CPL -que prevé la presunción de certeza de los hechos invocados y de autenticidad y recepción de los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario-, conjetura en contra del empleador que cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este criterio siguió el Máximo Tribunal Provincial al considerar que dicha conducta omisiva y silente no exime al reclamante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sent. n° 1020 del 30/10/2006 'Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido'; sent. n° 58 del 20/02/08 'López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido'; sent. n° 793 del 22/08/2008 'Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad SA s/ Acción de reagravación y otros').

II. En consecuencia, las cuestiones controvertidas sobre las que deberé pronunciarme, de conformidad a lo previsto en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero, son las siguientes: 1) Existencia de una relación laboral y, en su caso, sus extremos: fecha de ingreso; tareas y categoría profesional; jornada; remuneración. 2) En su caso: causal de despido y justificación. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses, costas, honorarios.

**PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de una relación laboral y, en su caso, sus extremos: fecha de ingreso; tareas y categoría profesional; jornada; remuneración.**

#### **I. Existencia de una relación laboral:**

1. Debo tener presentes aspectos relativos al marco normativo que brinda la LCT, que explica que habrá contrato de trabajo -cualquiera sea su forma o denominación- siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios -en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta- durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas -en cuanto a la forma y condiciones de la prestación- quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas, los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres (art. 21). El art. 50 prescribe que su existencia se demuestra por todos los medios

de prueba admitidos por la legislación adjetiva y por lo dispuesto en su art. 23, que consagra una presunción -que no admite prueba en contrario- de la existencia del contrato de trabajo, ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales.

La Excm. Corte Suprema de Justicia de la Provincia se enrola en la llamada 'tesis restrictiva', que considera que la prestación de servicios que genera la presunción es la brindada bajo dependencia de otro. Por ello, sostuvo que en cada caso debe examinarse si dicha dependencia corresponde, o no, al ámbito laboral; señalándose, además, que el sólo hecho de que se acredite la misma, no significa sin más que deba presumírsela de carácter laboral (cfr. CSJ Tuc., sentencias nro. 227 del 29/03/05; N° 29 del 10/02/04 y N° 4655 del 06/06/02, entre otras). Dado que los tribunales inferiores deben adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por el Máximo Tribunal Provincial -en resguardo de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica y celeridad procesal- valoro que debe aplicarse el criterio aludido por lo que no sólo debe acreditarse la prestación de servicios, sino también su carácter dependiente o dirigido.

Asimismo, estimo menester señalar que -tal como también lo sostiene el Alto Tribunal Local- los precedentes jurisprudenciales no deben ser aplicados de modo abstracto y carentes de análisis, sino que el juzgador debe tener en consideración la situación particular de cada caso, considerando para ello las circunstancias de tiempo, modo, personas y, podría agregarse, usos y costumbres, como así también el conocimiento personal del contexto socio-económico y cultural que posee (art. 127 CPCC, de aplicación supletoria al fuero, conforme art. 14 CPL). En ese contexto, advierto que -para determinar la naturaleza jurídica del trabajo prestado- no basta establecer principios en abstracto, sino que deben tenerse en cuenta las concretas modalidades bajo las cuales se desenvolvía la relación. Las circunstancias fácticas y las evidencias arrojadas otorgan a cada conflicto un marco que varía caso por caso, y las cuestiones de hecho y prueba adquieren en estos supuestos una relevancia particular.

Cabe recalcar que quien afirma la existencia de un hecho debe probarlo (art. 322 del CPCC) y que no debe perderse de vista que dicha carga opera como un imperativo establecido en interés de los propios litigantes, quienes deben ocasionar el convencimiento o certeza sobre los hechos debatidos, dado que el juez realiza su reconstrucción en función de los elementos probatorios aportados por ellos a la causa. Dentro de este marco, se distribuye de manera anticipada entre las partes la responsabilidad de probar y se brinda al sentenciante una pauta acerca de cómo fallar cuando no encuentra en el proceso material probatorio suficiente que le genere convicción sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e, indirectamente, se establece a cuál de las partes le interesa acreditar tales hechos para evitarse consecuencias desfavorables.

Así las cosas, en este caso es el actor quien debe probar la prestación de servicios y aportar los elementos necesarios, suficientes y pertinentes para llevar el convencimiento al juez que los hechos sucedieron en la forma alegada en la demanda.

2. Me encuentro en condiciones de anticipar que la prueba rendida en la causa -y la pasividad del demandado para contrarrestarla- resultan suficientes para determinar que entre el sr. Parra y la empresa existió un vínculo laboral.

Son prueba los recibos de haberes emitidos por César Grandi empresa constructora a nombre del actor -aportados por éste en original- que gozan de presunción de autenticidad y recepción en mérito de lo dispuesto por los arts. 58 y 88 del CPL.

Apoyándome en igual principio de validez, considero de gran eficacia probatoria las CD despachadas por Grandi -en respuesta a los TCL por los que el reclamante exigió el reconocimiento de ciertas condiciones laborales- los días 18 y 31/05/2017 mediante las cuales -aunque negó la exactitud de los extremos laborales denunciados por el reclamante- admitió la existencia de una relación de empleo subordinada a través del uso de frases tales como: “*ud. no puede ignorar su real fecha de ingreso...son las que figuran en la documentación laboral de mi mandante...*”; “*...siempre se le abonó como sueldo la suma de dinero que figuraba en sus recibos...*”; “*la relación laboral siempre desde un primer momento se encontró debidamente registrada...*”.

Encuentro datos reveladores en el cuadernillo de prueba informativa n° 5 del actor, donde distintas empresas vinculadas al rubro construcción y eléctrico valoraron el contenido de remitos enviados para su cotejo. La empresa “EMI SRL- Emprendimiento Metalúrgico Industrial”, el 21/10/22 validó la autenticidad de los instrumentos suscriptos por el sr. Parra, donde consta como cliente “César Grandi empresa constructora SRL”. A su vez, la gerencia de “Casa Malkind” el 24/10/22 respaldó la veracidad de los instrumentos que constatan la entrega de mercadería adquirida por la demandada. El 17/11/22 “Hormeco SRL” reconoció que la documentación sujeta a su revisión correspondía con los originales que obraban en su poder.

Es dable mencionar que todos los instrumentos examinados por las firmas oficiadas son remitos -o sea documentos empleados en operaciones comerciales consistentes en envíos de mercaderías- los cuales quedan en poder de cada parte interviniente. De este modo, considerando que cuentan con la firma ológrafa del sr. Martín Esteban Parra, corroboran su recepción en nombre de la empresa demandada. No puedo soslayar que entre las tareas invocadas por el actor -las que están tácitamente reconocidas por la contraria (art. 60 CPL), conforme se analizará más adelante- se encuentra la de traslado de mercadería y herramientas de la empresa accionada.

3. En suma, la prueba analizada me convenció de la certeza de la versión de reclamante, esto es, de la existencia de un enlace preciso, directo y laboral entre las partes, según las reglas del criterio humano. Así lo declaro.

II. Debo indagar ahora acerca de los extremos de aquella.

Fecha de ingreso:

1. Exclamó el actor que comenzó a desempeñarse el 22/05/2007 pero que fue registrado desde el 16/02/2008.

Cabe resaltar que el silencio de la accionada, con relación a este extremo laboral, no habilita la efectivización de la presunción del art. 60 CPL, conforme el criterio ya sentado por la jurisprudencia local que requiere su acreditación mediante prueba conducente, positiva y terminante (cf. CAT Sala 4, sent. n° 21 del 22/05/20; CAT, Sala 5, sent. n° 31 del 27/05/20; CAT Sala 2, sent. n° del 29/12/16, entre otras).

Es pertinente subrayar que así como la demostración de una relación laboral no registrada, la percepción de remuneraciones ‘en negro’ o el cumplimiento de jornada extraordinaria de labor requieren de prueba asertiva -por ser condiciones laborales anormales- cabe la aplicación analógica ante la necesidad de demostración de una ‘porción’ de vinculación sin registración (Corte Suprema de Justicia “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos SH s/ despido-ordinario” - sent. n° 975 del 14/12/2011).

2. Concluyo que el actor no acreditó su ingreso en fecha anterior a la de su registración.

En la prueba de exhibición no requirió a la accionada la remisión de la documentación adecuada para acreditar el supuesto y, aun cuando así hubiere sido, la circunstancia de que la demandada no cumplió con la intimación a su presentación, tampoco habilitaría a aplicar la presunción respecto de este extremo, tal como se indicó al inicio de este acápite.

Del mismo modo, de los remitos valorados en el acápite anterior no surge prestación de servicios en 2007.

Por lo tanto, estimo que, en base a la fecha de ingreso registrada en los recibos de pago de remuneraciones agregados a la causa, el 16/02/2008 comenzó a desempeñarse para la demandada. Así lo declaro.

Tareas y categoría profesional:

1. Precisó el denunciante que se encargó de controlar, orientar, coordinar y organizar las tareas de los albañiles, electricistas, plomeros, fierros, encofradores, carpinteros, entre otros. Citó como ejemplo que -en base a los planos de arquitectura y planillas de cálculos confeccionadas por los ingenieros o arquitectos de la empresa- indicó a los albañiles qué cantidad de hierro utilizar para realizar una columna o viga, sus formas y dimensiones. Que guió a los plomeros acerca de la colocación de desagües, artefactos sanitarios, etc. y a los electricistas sobre dónde conectar bombas de agua, o el cableado necesario para el uso de las herramientas eléctricas. Agregó que realizó trámites ante Edet, SAT, Catastro, etc y que la empresa lo proveyó de vehículos para la compra de todo tipo de materiales de construcción, electricidad, sanitarios, etc. y para el traslado del personal en las distintas obras.

El silencio de la demandada me permite tenerlas por ciertas (art. 60 CPL), restando sólo encuadrarlas en la categoría profesional pertinente. Al respecto, el trabajador expuso que fue considerado “oficial albañil” del CCT n° 76/75 pero que debió serlo como “capataz de obra de 1° categoría” según CCT n° 660/13.

2. Comenzaré diciendo que no es aplicable la Ley n° 22250 (de la Industria de la construcción) por cuanto excluye al “a) *El personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión*” (art. 2), al cual pertenece el sr. Parra, conforme las tareas que cumplía.

Por tal razón, resulta adecuada su inclusión en el CCT 660/13 -válido en todo el territorio donde UECARA tuviera personería gremial (como en Tucumán)- pues comprende a los empleados administrativos, técnicos, capataces, maestranzas y de sistemas, dependientes directamente de las empresas constructoras, estudios de ingeniería y arquitectura que cumplan tareas en oficinas, obras, depósitos, talleres y/o demás instalaciones de las mismas (art. 4.1).

Puedo anticipar que, conforme las aptitudes requeridas por dicho CCT para el encuadre, el sr. Parra no puede ser considerado “*personal de maestranza, mantenimiento y servicios auxiliares*”, “*personal de sistemas informáticos*”, “*técnico*” ni “*personal administrativo*”, pero sí “*capataz de obra*”.

Definido esto, es claro que no le corresponde la 3° categoría pues no secundó a capataz de tarea, fase o especialidad. Tampoco la 2°, pues no tuvo a su cargo la dirección o control de alguna fase o especialidad, sino el manejo total de algunas obras. Por lo tanto, corresponde reputarlo como “capataz de obra 1° categoría”, ya que interpretó planos y llevó a cabo similares tareas intelectuales que lo calificaron para instruir y dirigir al personal obrero. Al mismo tiempo, descarto que haya desarrollado fases o tareas específicas en aquellas, pues es claro que su responsabilidad abarcaba la totalidad de algunos de los proyectos desarrollado por Grandi. Así lo declaro.

#### Jornada:

1. Dijo el sr. Parra que trabajó de lunes a viernes de 8 a 18 h, que totalizó 50 h semanales pero que la empresa, falsa y maliciosamente, consignó en sus recibos de haberes un desempeño más breve. La demandada no se expidió.

2. Es pertinente señalar que legalmente la jornada completa se presume. La Ley de jornada de trabajo (LJT) prescribe que su duración no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1).

Del mismo modo, la LCT dispone que su extensión es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario (art. 196). Al mismo tiempo, la jornada reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales, estipulación particular del contrato de trabajo, o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente (art. 198 LCT. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral y contencioso administrativo “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martin Leonardo s/ Cobro de pesos” Sent. N° 760 del 07/09/2012). En otras palabras, 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 efecto, cualquier tipo de jornada de trabajo posee un límite legal pensado para no ser sobrepasado, por lo que el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de aquel. Es dable recalcar que la acreditación de jornada extraordinaria debe ser mediante prueba fehaciente y positiva, según 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”

A estos principios debo circunscribirme debido a que el art. 7 del CCT aplicable se remite a las “*leyes vigentes*”.

3. Puedo aseverar que la jornada laboral del sr. Parra estuvo deficientemente registrada y que los recibos de haberes por él aportados -que reflejan en el período comprendido entre mayo/2015 y febrero/2017 un desempeño quincenal de entre 36 y 48 h- no resultan prueba con entidad suficiente para derribar la presunción a su favor. Concluyo que cumplió 50 h semanales de labor y que fue un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.

#### Remuneración:

1. Explicó el actor que percibió sus salarios de manera quincenal, que durante los últimos dos años cobró \$9.200 mensuales y que percibió sumas sin registración. Expuso que en mayo de 2017 debió cobrar \$25.144 (comprendivo de \$20.598 por básico; \$1.810 por antigüedad; \$2.060 por asistencia perfecta y \$676 por título secundario).

Debo señalar que el silencio de Grandi resulta un reconocimiento tácito de la remuneración percibida (art. 60 CPL), por lo que cabe sólo el examen de la devengada.

2. Teniendo en cuenta que los ‘pagos en negro o sin registración’ requieren acreditación terminante y asertiva y que la jurisprudencia sentó bases rigurosas para su admisión en lo que hace a su existencia acreditativa, requiriendo probanzas de las que derive con certeza la noción de credibilidad. (cfr. CSJT, sentencia N° 277 del 19-4-2001, “Acuña, Miguel Ángel y otro vs. San Bernardo S.R.L. y otro s/ Cobros”; sentencia N° 763 del 10-8-2009, “Valverdi, Daniel Edgardo vs. Organización Gálvez S.A. s/ Despido”), los tengo por no acreditados.

Puedo asegurar que el salario básico denunciado como devengado (\$20.598) fue acreditado mediante prueba informativa producida en CPA2. Del mismo modo, si bien resulta cierto que los adicionales denunciados por el actor están especificados en el art. 33 del CCT, en la etapa oportuna deberá probarse que fue acreedor de éstos. Así lo declaro.

### **SEGUNDA CUESTIÓN: despido y justificación.**

1. Mediante TCL del 06/06/17 el sr. Parra reclamó que la empresa rechazó la exactitud de su realidad laboral y guardó silencio respecto de su misiva anterior. Exigió nuevamente la correcta registración de sus reales condiciones laborales (fecha real de ingreso; tareas y categorías; jornada) y -calificando de graves e injuriosos estos incumplimientos- se consideró despedido por su exclusiva culpa. Esta comunicación remitió a un TCL anterior (del 26/05/17) por el cual también requirió la modificación de su registración laboral, bajo apercibimiento aplicar lo dispuesto en los arts. 242 y 246 de la LCT.

2. Primero deberé establecer si se configuró el silencio de la patronal, en tanto expresión de reconocimiento de las conductas injuriantes invocadas por contraria como causales suficientes para dar por extinguido el vínculo de empleo.

Según el art. 57 de la LCT, constituirá presunción en contra del empleador, su silencio ante la intimación hecha fehacientemente por el trabajador, 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 días hábiles. Ello es así porque, dentro del marco tuitivo de las normas laborales, la ley presume -independientemente de la realidad- una mayor capacidad del empleador para actuar y al hacerlo para poner la debida diligencia, por lo que algunos de sus actos están sujetos a normas solemnes, al tiempo de que su silencio tiene, en líneas generales, mayores efectos jurídicos que el custodiado silencio del trabajador (cfr. Gabriel A. Tosto, Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo II, pág. 625).

En nuestro sistema legal, reviste importancia el intercambio epistolar, ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones, y el silencio guardado por la patronal, además de vulnerar el principio de buena fe (art. 63 LCT), permitió al trabajador considerar que éste admitió encontrarse incurso en incumplimientos contractuales, y que sería reticente a modificar su conducta en aras de preservar el contrato de trabajo. Es factible destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del empleador de proceder sin ambigüedad, ni reticencia, es decir de explicarse claramente respecto de las intimaciones que le cursa el trabajador, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato de trabajo y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT).

De la reseña de los despachos telegráficos aportados por el reclamante se desprende que, ante a sus reclamos específicos y formales, la demandada se expidió, por lo que no es posible considerarlo incurso en la figura descripta. En efecto, el TCL del 12/05/2017 fue contestado por CD del 18/05/2017 y el TCL del 26/05/2017, por CD del 31/05/2017.

Sin embargo, pese a que no hubo “silencio” de la patronal y que eso imposibilita la efectivización de las presunciones legales citadas, no puedo soslayar

que ante ambos reclamos, Grandi mantuvo una postura negatoria, o sea, siempre impugnó que la fecha de ingreso, categoría y remuneración del reclamante estuvieran incorrectamente registradas, lo que contradice absolutamente lo demostrado en este resolutive. En este sentido, aunque no se demostró la registración tardía, si se definió que el sr. Parra estuvo registrado en una categoría de menor jerarquía que la real, con una jornada inferior a la que desarrolló y que percibió remuneraciones deficientes.

Estos incumplimientos afectaron seriamente una de las principales obligaciones de la empleadora, cual es el pago completo de los salarios, base de la garantía constitucional establecida en el art. 14 *bis* de la CN y el principio de buen fe que debe regir en los contratos laborales (art. 63 LCT).

Por tanto, cabe sostener y reiterar que dichas faltas resultan graves y justifican la denuncia del contrato de trabajo por parte del trabajador en los términos del art. 242, 243 LCT. Así lo declaro.

**TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados.**

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

**Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido:** proceden estos rubros, atento al despido injustificado y por no encontrarse acreditado su pago (arts. 245, 246, 232, 233 LCT).

**SAC/preaviso:** No encontrándose acreditado su pago, corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pessoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

**Siete días de junio de 2017:** el actor es acreedor de este rubro atento a la falta de prueba de su pago.

**Vacaciones proporcionales 2017:** el actor tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

**Sac proporcional primer semestre de 2017:** corresponde admitir la pretensión de este rubro por no estar acreditado su pago (art. 121-123 LCT).

**Sanción art. 2 de la Ley n° 25323:** esta norma, en lo pertinente, dispone que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley n° 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 de este 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 CSJT, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gómez 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.



El TCL del 23/08/2017 es la prueba de la intimación requerida por la ley de rito, por lo que se admite el reclamo. Así lo declaro.

**Multa del art. 80 de la LCT:** es importante enfatizar que esta norma sufrió una importante modificación en el año 2000 -efectuado por la Ley N° 25345, publicada en el BO el 17/11/00-que introdujo un último apartado imponiendo una sanción al empleador que "no hiciere entrega" de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero, dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que al efecto le efectuara el trabajador. Dicha sanción consiste en una indemnización a favor del trabajador, equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual que hubiere percibido durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor. A su vez, el Decreto N° 146/2001, reglamentó los arts. 43, 44 y 45 de la mencionada ley anti-evasión. Su art. 3° dispuso que *"El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo"*.

En efecto, la cuestión quedaría de la siguiente forma: resuelto el vínculo contractual, nace la obligación en cabeza del empleador de hacer entrega de los certificados. A tal fin contará con un plazo de 30 días corridos para dar cumplimiento a dicha obligación; si no lo hiciera, el trabajador quedará facultado a intimarlo para que en el plazo de dos días hábiles los entregue, en caso contrario, el empleador deberá abonar la indemnización a favor de aquél.

El actor intimó mediante TCL del 23/08/2017, sin que hasta la fecha la demandada hubiera dado cumplimiento con la entrega de dicha documentación, por lo que se admite este reclamo.

**Diferencias de haberes con rubros sueldo básico (antigüedad, adicional por título y asistencia perfecta):** el actor reclamó diferencias salariales entre mayo/2015 y mayo/2017 por que no se le abonaron rubros adicionales, que serán examinados a continuación.

Antigüedad: el actor debió percibir este rubro suplementario pues el CCT dispone que todo trabajador cobrará un porcentaje por cada año de antigüedad (art. 33.1).

Título: el art. 33.2 del CCT contempla el pago por título secundario técnico o de otro plan de estudio de enseñanza media y aclara que de poseerse más de uno, se reconocerá el de mayor nivel académico. De este modo, se infiere que el rubro será liquidado al dependiente que acredite -mediante su presentación- que cursó dicho nivel educativo. Teniendo en cuenta que el actor no solo no precisó cuál sería su plan de estudio sino que tampoco ofreció el documento, cabe el rechazo del reclamo.

Asistencia perfecta:

1. El art. 33.3 del CCT instituye esta bonificación para el agente que hubiera trabajado todos los días del mes, de acuerdo con la modalidad de servicio desempeñado y la descarta en caso de inasistencia. Dispone que no se considerarán inasistencias las licencias previstas allí, las que se liquidarán de acuerdo a la legislación vigente. Considera, sin embargo, que en el mes de goce dichas licencias la bonificación se aplicará proporcionalmente sobre los días efectivamente trabajados.

Es pertinente señalar que cuando el operario se desempeña regularmente en sus labores de obra el presentismo se presume, correspondiendo al empleador probar lo contrario con sus registros y documentación (Cámara del Trabajo, sala 3, “Quinteros Luis Alberto vs. Sanna Gustavo Antonio s/ cobro de pesos”, sent. n° 25 del 28/02/2018).

2. Confrontado el marco fáctico plasmado en el expediente con el legal recientemente citado, puedo concluir que al actor le corresponde este reclamo, aunque de manera parcial. Ello por cuanto en su escrito de demanda explícitamente admitió que no concurrió a prestar labores desde el 10/11/2016 hasta la extinción de la relación de empleo: *“...a partir del día 10/11/2016 hasta el momento del distracto el actor presentó certificados médicos...la empresa...aceptando en todo momento la enfermedad inculpable de mi mandante. Abonando las licencias médicas hasta el momento del comienzo de la reserva de puesto en el mes de mayo de 2017...”*.

En suma, teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 33.3 del CCT aplicable, su reclamo prospera por la etapa “mayo/2015 - octubre/2016”. Así lo declaro.

#### **BASE DE CÁLCULO:**

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada a un trabajador “Capataz 1° categoría” del CCT 660/13 de jornada completa, con inclusión de los rubros remunerativos y no remunerativos y de los adicionales “antigüedad” y “asistencia perfecta” (con las limitaciones señaladas en el apartado pertinente). Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015). En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: *“...resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución...”*. Así lo declaro.

#### **INTERESES:**

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts.128 y 149 LCT), es decir, al día siguiente del vencimiento del cuarto día hábil desde la fecha del distracto. 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 BNA y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas SRL 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 de la 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”. Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, 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 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

**PLANILLA DE CONDENA:**

Ingreso	16/02/08	
Egreso	06/06/17	
Antigüedad	9 años, 3 mes y 21 días	
<u>Categoría:</u>	capataz de obra 1° categoría	conforme CCT 660/13
Básico		\$ 20.598,00
Antigüedad		<u>\$ 1.629,00</u>
Total		<b>\$ 22.227,00</b>
<u>1) Indemnización por antigüedad</u>		
	\$ 22.227,00x 10 años	\$ 222.270,00
<u>2) Indemnización sustitutiva del preaviso</u>		
	\$ 22.227,00x 2 meses	\$ 44.454,00
<u>3) Integración mes de despido</u>		
	\$ 22.227,00/ 30 x 24 días	\$ 17.781,60
<u>4) SAC s/ Preaviso</u>		
	\$ 44.454,00/12	\$ 3.704,50
<u>5) Haberes mes de despido</u>		
	\$ 22.227,00/ 30 x6 días	\$ 4.445,40
<u>6) Vacaciones proporcionales 2017</u>		
	\$ 22.227,00/ 25 x (21*156/360)	\$ 8.090,63
<u>7) SAC 1° 2017</u>		

\$ 22.227,00/ 2 x 156/180		\$ 9.631,70
<b>8) Art. 2 Ley 25.323</b>		
(\$61.326,45+20.442,15+13.628,10)x50%		<u>\$142.252,80</u>
Total Rubros 1) al 8) \$ al 13/06/2017		\$ 452.630,63
Interés tasa activa BNA desde 13/06/2017 al 08/05/2023	282,81%	<u>\$ 1.280.084,68</u>
Total Rubros 1) al 8) \$ al 08/05/2023		<b>\$ 1.732.715,31</b>

<b>9) Art. 80 LCT</b>		
\$ 22.227,00x 3		\$66.681,00
Interés tasa activa BNA desde 28/08/2017 al 08/05/2023	277,81%	<u>\$ 185.246,49</u>
Total Rubros 9) \$ al 08/05/2023		<b>\$ 251.927,49</b>

10) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa al 08/05/2023	\$ Intereses
05/15	\$ 13.919,00	\$ 9.200,00	\$ 4.719,00	339,11	\$ 16.002,46
06/15	\$ 13.919,00	\$ 9.200,00	\$ 4.719,00	337,05	\$ 15.905,25
07/15	\$ 14.351,00	\$ 9.200,00	\$ 5.151,00	334,93	\$ 17.252,09
08/15	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	332,81	\$ 20.980,16
09/15	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	330,75	\$ 20.850,30
10/15	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	328,63	\$ 20.716,65
11/15	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	326,57	\$ 20.586,79
12/15	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	324,45	\$ 20.453,15
01/16	\$ 15.504,00	\$ 9.200,00	\$ 6.304,00	322,08	\$ 20.303,74
02/16	\$ 15.621,00	\$ 9.200,00	\$ 6.421,00	319,78	\$ 20.532,89
03/16	\$ 15.621,00	\$ 9.200,00	\$ 6.421,00	316,93	\$ 20.349,89
04/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	314,21	\$ 29.403,50
05/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	311,41	\$ 29.141,48
06/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	308,70	\$ 28.887,87
07/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	305,94	\$ 28.629,59
08/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	303,22	\$ 28.375,06
09/16	\$ 18.558,00	\$ 9.200,00	\$ 9.358,00	300,59	\$ 28.128,94
10/16	\$ 20.982,00	\$ 9.200,00	\$ 11.782,00	298,15	\$ 35.127,69
11/16	\$ 19.193,00	\$ 9.200,00	\$ 9.993,00	295,93	\$ 29.572,00
12/16	\$ 19.193,00	\$ 9.200,00	\$ 9.993,00	293,66	\$ 29.345,15
01/17	\$ 19.861,00	\$ 9.200,00	\$ 10.661,00	291,55	\$ 31.081,84
02/17	\$ 20.024,00	\$ 9.200,00	\$ 10.824,00	289,71	\$ 31.357,90
03/17	\$ 20.024,00	\$ 9.200,00	\$ 10.824,00	287,67	\$ 31.137,09
04/17	\$ 22.227,00	\$ 9.200,00	\$ 13.027,00	285,70	\$ 37.217,76
05/17	\$ 22.227,00	\$ 4.452,00	<u>\$ 17.775,00</u>	283,66	<u>\$ 50.420,05</u>
Subtotales			\$ 216.282,00		\$ 661.759,29

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 08/05/2023	<div>\$ 878.041,29</div>
--	--------------------------

11) Diferencias sobre SAC

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa al 08/05/2023	\$ Intereses
sac 1° 2015	\$ 6.959,50	\$ 4.600,00	\$ 2.359,50	337,05	\$ 7.952,63
sac 2° 2015	\$ 7.752,00	\$ 4.600,00	\$ 3.152,00	324,45	\$ 10.226,57
sac 1° 2016	\$ 9.279,00	\$ 4.600,00	\$ 4.679,00	308,70	\$ 14.443,94
sac 2° 2016	\$ 9.596,50	\$ 4.600,00	<u>\$ 4.996,50</u>	293,66	<u>\$ 14.672,58</u>
Subtotales			\$ 15.187,00		\$ 47.295,71

Total Rubro 11) Diferencias sobre SAC al 08/05/2023	<div>\$ 62.482,71</div>
---	-------------------------

<u>Resumen condena</u>	<u>PARRA MARTIN ESTEBAN</u>	
Total Rubros 1) al 8) \$ al 08/05/2023		\$ 1.732.715,31
Total Rubros 9) \$ al 08/05/2023		\$ 251.927,49
Total Rubro 10) Diferencias salariales al 08/05/2023		\$ 878.041,29
Total Rubro 11) Diferencias sobre SAC al 08/05/2023		\$ 62.482,71
<b>Total General \$ al 08/05/2023</b>		<b>\$ 2.925.166,79</b>

### **COSTAS:**

Dado el principio objetivo de la derrota que impera en el fuero laboral y en razón de que se admitieron la mayoría de las pretensiones y de los rubros reclamados, la totalidad de las costas se imponen a la demandada (art 63 CPCC, art. 14 CPL). Así lo declaro.

### **HONORARIOS:**

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios del letrado interviniente en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46, inciso 2 del CPL. Atento al resultado de la litis, es de aplicación el art. 50 inciso 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 08/05/2023, la suma total de \$2.925,166,79. Teniendo presente la base, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales y lo dispuesto en los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y ccdtes. de la Ley n° 5480 con los topes establecidos en la Ley n° 24432, se regulan los siguientes honorarios:

Por el actor se apersonó su apoderado Christian Adrián Francisco Mansilla, quien concurrió a audiencia de conciliación y presentó alegatos.

Es adecuado regularle el 13% de la base regulatoria con mas el 55%, por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso principal, o sea, **\$589.421,11**.

Por lo expuesto,

### **RESUELVO:**

**I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA** promovida por el sr. MARTÍN ESTEBAN PARRA, DNI n° 24.503.966, con domicilio en calle San Juan n° 2410 de esta ciudad en contra de CÉSAR GRANDI EMPRESA CONSTRUCTORA SRL, CUIT 30-53470786-6, ubicada en calle San Juan n° 242 de esta ciudad. En consecuencia, se la condena al pago total de **\$2.925.166,79 (pesos dos millones novecientos veinticinco mil ciento sesenta y seis con 79/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, Sac/preaviso, siete días de junio de 2017, vacaciones proporcionales/2017, Sac/proporcional primer semestre de 2017, sanciones del art. 2 de la Ley n° 25323 y del art. 80 de la LCT, diferencias de haberes (parcialmente), conforme lo tratado.

**II. ABSOLVER** al accionado del pago del reclamo ´diferencias de haberes´ por el período noviembre/2016 y mayo/2017 y del adicional ´título´, según lo valorado.

**III. COSTAS:** a la demandada.

**IV. HONORARIOS:** Dr. Christian Adrián Francisco Mansilla: \$589.421,11, según lo analizado.

**V. PLANILLA FISCAL:** Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 del CPL).

**VI. COMUNÍQUESE A LA CAJA DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL PARA ABOGADOS Y PROCURADORES DE TUCUMÁN.**

**VII. NOTIFÍQUESE** la presente resolución por derecho propio a los letrados intervinientes en los casilleros oportunamente denunciados.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.** REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO  
Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación