

Expediente: 832/22
Carátula: DI MICCO CONCETTO C/ AHRONHEIM SEBASTIAN Y OTROS S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2
Tipo Actuación: FONDO
Fecha Depósito: 28/11/2024 - 00:00
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27277451056 - AHRONHEIM, ROBERTO-DEMANDADO
900000000000 - FREY COHN, VERA SARA-DEMANDADO
900000000000 - DEFENSORIA OFICIAL EN LO CIVIL Y DEL TRABAJO DE LA III NOM, -NO VINCULADO - BAJA
27277451056 - AHRONHEIM, SEBASTIAN-DEMANDADO
27277451056 - AHRONHEIM, ROBERTO-HEREDERO DEL DEMANDADO
27311275750 - DI MICCO, CONCETTO-ACTOR
27272103645 - LAFUENTE, MARTA CRISTINA-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN
27277451056 - AHRONHEIM, GABRIELA-HEREDERO DEL DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 832/22



H105025403645

JUICIO: "DI MICCO CONCETTO c/ AHRONHEIM SEBASTIAN Y OTROS s/ COBRO DE PESOS".
EXPTE. N° 832/22.

San Miguel de Tucumán, noviembre de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "DI MICCO CONCETTO c/ AHRONHEIM SEBASTIAN Y OTROS s/ COBRO DE PESOS", Expte N° 832/22, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES:

El 06/06/2022, la letrada Constanza María Simón se presentó en carácter de apoderada de Di Micco Concetto, DNI N°94.041.810, con domicilio en Gianfrancisco s/n Las Talas, Bella Vista, Leales de esta provincia, y demás condiciones personales que constan en el poder ad litem adjuntado a su presentación (pdf 649024 y 649033). En tal carácter inició demanda en contra de Sebastián Ahronheim, Frey Cohn Vera Sara, y Roberto Ahronheim por la suma total de \$9.602.425 en concepto de indemnización por despido sin justa causa y despido discriminatorio Ley N°23592. Según se infiere de las planillas confeccionadas a pág. 19/20 de su escrito introductorio el reclamo dirigido contra Roberto Ahronheim lo es en concepto de indemnización por antigüedad, SAC sobre indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, indemnización Dec. N° 34/2019, vacaciones proporcionales 2020, indemnizaciones previstas por los arts. 8 y 15 de la Ley N°24013, 2 de la Ley N°25323, y 45 de la Ley N°25345, más indemnización por despido discriminatorio. Y con relación al resto de los accionados, su pretensión tiene por objeto iguales conceptos más la indemnización dispuesta por el art. 1 de la Ley N°25323

según surge de las planillas confeccionadas.

Al relatar los hechos, expuso que su poderdante ingresó a prestar tareas bajo las órdenes de los accionados el 09/06/2006. Aclaró que hasta octubre de 2014 quien figuraba como empleador -según se infiere de sus manifestaciones- en los recibos de haberes era la Sra. Frey Cohn Vera Sara, y esgrimió que en septiembre de 2015, se modificó la titularidad del empleador registrado indicándose como tal a Sebastián Ahronheim. Adujo que los accionados conforman una empresa familiar que comercializa y distribuye en toda la provincia, muebles de madera y además los elabora y coloca. Advirtió que en esa empresa son todos dueños con facultades de dirección y organización, y por ese motivo, sentenció que todos son solidariamente responsables. Precisoó que la fecha de egreso del actor fue el 25/06/2020.

Continuó diciendo que su mandante sólo conocía como sus empleadores a los Sres. Sebastián y Roberto Ahronheim, y arguyó que ellos eran quienes le impartían las órdenes. Alegó que aquél realizaba sus tareas normales y habituales bajo la dirección y supervisión de ambos, tanto en la fábrica como en las oficinas de venta. Explicó que la relación de trabajo fue continua, permanente e ininterrumpida.

Sostuvo que el ámbito laboral del actor fue la fábrica ubicada en Mendoza N°896 de esta ciudad, lugar en el que cumplió funciones como carpintero utilizando diversas máquinas con un alto riesgo.

Señaló que su remuneración mensual ascendía a \$26.725,36 y era abonada en efectivo en las oficinas de casa central de la firma accionada. Aseveró que, sin embargo, le correspondía percibir a su mandante la suma de \$49.714,23 conforme el CCT N°335/75.

Afirmó que la jornada laboral del accionante era completa y excesiva, y describió que se extendía de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 h y los sábados de 08:00 a 13:00 h, advirtiendo que jamás le abonaron las horas extraordinarias y no recibió capacitación alguna por parte la patronal.

A continuación, explicó que su representado sufrió un accidente en ocasión del trabajo el 14/02/2018 y por ello padece una incapacidad del 78%, siendo un paciente crónico con un tratamiento médico de por vida. Entendió que ese fue el motivo del distracto, agregando que la parte accionada jamás le proveyó tareas pese a haber sido intimado a tales efectos y recibir notificaciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo por parte de la terapeuta ocupacional exhortándolo a reubicar al Sr. Di Micco Concetto. Arguyó que su mandante fue notificado mediante carta documento 10739499 por Swiss Medical a fin de presentarse para ser evaluado por el área de recalificación laboral. Alegó que los accionados jamás acreditaron estar imposibilitados de reubicar al actor, sino que pretendieron desvincularlo por su condición de salud consecuencia del accidente en ocasión del trabajo sufrido, citando jurisprudencia que consideró acorde en relación a su postura. Seguidamente dedicó un apartado a fin de argüir sobre el despido discriminatorio por razones de enfermedad al que me remito en honor a la síntesis.

Para finalizar solicitó se declare la inconstitucionalidad del “carácter no remunerativo” que fuera aplicado convencionalmente a determinados rubros percibidos por el actor, y fundó y confeccionó planilla de rubros reclamados.

Corrido traslado, el 01/07/2022 se apersonó la letrada Sabrina Mercedes Pedreira como apoderada de los Sres. Sebastián y Roberto Ahronheim, DNI N°33.755.250 y 92.474.126 respectivamente, ambos con domicilio en calle Congreso N°274, 4° piso, depto A de esta ciudad, conforme instrumento de poder general para juicios y actuaciones administrativas acompañado. En esa misma presentación, denunció el fallecimiento de la Sra. Vera Sara Frey Cohn, planteó prescripción, opuso excepción de defecto legal en el modo de plantear la demanda, e hizo reserva del caso federal.

El 26/07/2022 Mesa de Entrada de este Poder Judicial Capital informó que no existe ninguna sucesión abierta a nombre de la Sra. Vera Sara Frey Cohn.

El 16/10/2022, la letrada Pedreira denunció al Sr. Roberto Ahronheim como heredero de la Sra. Vera Sara Frey Cohn. Seguidamente el 03/11/2022, la letrada Simón, denunció a Gabriela Ahronheim como heredera y manifestó que junto con el Sr. Roberto Ahronheim son los únicos y universales herederos de la Sra. Vera Sara Frey Cohn.

El 09/11/2022, se apersonó la Sra. Gabriela Ahronheim, DNI N°92.513.889, con domicilio en calle 24 de septiembre N°785, Piso 12, dpto A de esta ciudad (según aclaró mediante escrito del 15/12/2022) con el patrocinio letrado de Sabrina Mercedes Pedreira y planteó excepción de defecto legal en los mismos términos que Roberto y Sebastián Ahronheim, haciendo reserva del caso federal.

El 12/12/2022, se apersonó el Sr. Roberto Ahronheim con el patrocinio letrado de la Dra. Pedreira, en el carácter de hijo de la Sra. Vera Sara Frey Cohn.

El 03/02/2023 la letrada Pedreira acreditó el vínculo de los Sres. Gabriela Ahronheim y Roberto Ahronheim como herederos de la Sra. Vera Sara Ahroheim acompañando las actas de nacimiento respectivas.

Corrido traslado de los planteos de la parte accionada, el 08/02/2023 la letrada Simón contestó. Aclaró que el ámbito laboral del Sr. Di Micco fue en la fábrica ubicada en calle Mendoza N°896 de esta ciudad, que sus funciones eran las de carpintero entendiendo por tal al hombre que realiza elaboración de muebles y objetos en madera y melamina utilizando máquinas varias, así como armado de los mismos. Aclaró que el actor fabricaba mesas, camas, sillas, cunas, muebles a medida, estantes y alacenas. Preciso que su categoría profesional era la de Oficial Especializado 1° Categoría del CCT N°335/75 y que su remuneración ascendía a \$26.725,36 abonada en forma mensual y en efectivo, siendo que le correspondía percibir \$49.714,23 según el convenio antes citado.

Aclaró que la Sra. Vera Sara Frey Cohn y el Sr. Sebastián Ahronheim fueron quienes lo registraron, pero que, quien también le impartía las órdenes era el Sr. Roberto Ahronheim. Indicó que por ese motivo el quantum de las planillas de rubros confeccionadas difiere ya que el Sr. Roberto está obligado al pago de las multas por empleo no registrado del art. 8 de la Ley N°24013. Advirtió que a Gabriela (en su carácter de heredera de Sara) y a Sebastián les corresponde abonar la suma de \$3.107.623, mientras que a Roberto Ahronheim, la suma de \$5.898.234. Para culminar contestó el planteo de prescripción opuesto por la parte accionada.

Previo informe actuarial, mediante proveído del 27/03/2023 se tuvo por contestada en forma extemporánea la demanda por parte de los Sres. Sebastián Ahronheim y Roberto Ahronheim; y por Gabriela Ahronheim y Roberto Ahronheim en el carácter de hijos de la Sra. Frey Cohn.

El 10/04/2023 se abrió la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, compareció, el actor junto a su letrada apoderada, Dra. Simón, y por la parte accionada la Dra. Pedreira. Se tuvo por intentado el acto conciliatorio, por fracasada la audiencia y se suspendió el inicio del plazo de producción de la prueba hasta el día posterior al de la notificación de los proveídos de admisibilidad en cada uno de los cuadernos de prueba ofrecidos, según se dejó constancia en registro de video del 14/08/2023.

Concluido el período probatorio, el 03/04/2024 Secretaría Actuarial informó a tenor de lo dispuesto por el art. 101 del CPL. La parte actora ofreció siete cuadernos de prueba: A1) Instrumental: producida. A2) Confesional: producida. A3) Informativa: parcialmente producida. A4) Pericial

Contable: producida. A5) Reconocimiento: producida. A6) Exhibición de documentación: producida. A7): Testimonial: producida. Por su parte, la parte demandada (Sebastián y Roberto Ahroheim) ofreció cuatro: D1) Informativa: producida. D2) Informativa: producida. D3) Informativa: sin producir. D4) Informativa: producida. Y finalmente, la codemandada (Sara Vera Frey Cohn) ofreció solo tres: C1) Informativa: sin producir. C2) Informativa: producida. C3) Informativa: producida.

El 08/04/2024 presentó su alegato la parte actora, y los demandados lo hicieron en fecha 09/04/2024.

El 19/04/2024 presentó su dictamen el Agente Fiscal de la I° Nominación en relación al planteo de inconstitucionalidad articulado por la parte actora.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el art. 42 del CPL, esta tuvo lugar el 13/06/2024 y al no haber logrado las partes conciliar ordené el pase de la causa a despacho para dictar sentencia definitiva, la cual notificada y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

ANÁLISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES:

Preliminarmente, considero necesario advertir que se encuentra acreditado y reconocido por las partes el fallecimiento de la Sra. Vera Sara Frey Cohn el 19/12/2020, conforme acta de defunción agregada por los demandados Ahronheim el 01/07/2022. Así también resulta reconocido por las partes, que los Sres. Gabriela, Sebastián y Roberto Ahronheim, son hijos de la Sra. Frey Cohn.

Por otro lado, estimo útil dejar establecido que tengo por reconocido por la parte accionada, frente a la falta de contestación de demanda y conforme lo establecido por el art. 58 del CPL, los telegramas y cartas documento acompañados por el actor en respaldo de su pretensión. Ello por cuanto si bien los Sres. Sebastián y Roberto Ahronheim fueron citados a una audiencia de reconocimiento en el CPA N°5, solo asistiendo el Sr. Sebastián y exhibiéndole para su reconocimiento solamente los recibos de sueldo y las cartas documento aportadas por el actor, es necesario tener en cuenta que propiamente la oportunidad procesal para efectuar el reconocimiento era al tiempo de contestar demanda conforme lo expresamente previsto por el art. 58 del CPL.

En su mérito, resultan cuestiones de justificación necesaria sobre las que esta sentenciante deberá expedirse (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) las siguientes: 1) Existencia de una relación laboral entre el actor y los demandados (Vera Sara Frey Cohn, Sebastián y Roberto Ahronheim). Responsabilidad solidaria. En su caso, extremos de la relación laboral: a) Fecha de ingreso: continuidad de la explotación de la Sra. Vera Sara Frey Cohn. Transferencia de contrato. b) tareas y categoría profesional. c) Jornada laboral. d) Remuneración percibida y devengada. 2) Extinción del contrato de trabajo: Causa y su justificación. Fecha de egreso. 3) Planteo de prescripción. Procedencia de los rubros reclamados. Intereses. Inconstitucionalidad del carácter no remunerativo aplicado convencionalmente a lo percibido por el actor. Planilla de condena, costas y honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 (en adelante LCT) y el CCT N°335/75. Así lo declaro.

Debo también advertir que me adentraré en el análisis de las pruebas producidas de acuerdo a los principios de sana crítica y lo previsto en los arts. 125, 127, 137, 322 y ccdtes. del CPCC supletorio al fuero, puntualizando que en virtud del principio de relevancia puede el sentenciante omitir el análisis de aquellas pruebas que resulten inconducentes para la dilucidación de las cuestiones controvertidas.

PRIMERA CUESTIÓN

Existencia de una relación laboral entre el actor y los demandados (Vera Sara Frey Cohn, Sebastián y Roberto Ahronheim). Responsabilidad solidaria.

1. Es necesario destacar que la parte actora no resulta del todo clara en su pretensión.

En efecto, en su escrito inicial expresó que prestó tareas bajo las órdenes de todos los accionados desde el día 09/06/2006 hasta el 25/06/2020, asegurando que aquellos conforman una empresa familiar donde todos son dueños e imparten facultades de dirección y organización, y que solo por cuestiones impositivas la empresa fue cambiando de titularidad. Así describió que el 09/06/2006, cuando inició la relación, quien figuraba en los recibos de haberes era la Sra. Frey Cohn, y en septiembre de 2015, se modificó la titularidad y se consignó como empleador al Sr. Sebastián Ahronheim. Advirtió además que él “no tenía conocimiento de esta interna de la empresa familiar” y que solo conocía como sus empleadores a los Sres. Sebastián y Roberto Ahronheim, quienes le impartían las órdenes. Esgrimió también que realizaba sus tareas normales y habituales bajo la dirección y supervisión de ambos, tanto en la fábrica como en las oficinas de venta. Concluyó que la relación de trabajo “fue continua, permanente e ininterrumpida”.

Luego, el 08/02/2023 al subsanar los defectos legales de su demanda atento lo solicitado por la parte accionada, con el objeto explicar el contenido de la planilla de indemnización expresó que la relación de trabajo fue “continua, permanente e ininterrumpida” y que lo registraron la Sra. Frey Cohn y el Sr. Sebastián Ahronheim, “pero quien también impartía órdenes como se explica en la demanda era Roberto” (el subrayado me pertenece).

Por lo expuesto, infiero que la parte actora, más allá de las contradicciones en las que incurre en su relato, dirige su acción contra Vera Sara Frey Cohn y en contra de Sebastián y Roberto Ahronheim, en carácter de empleadores directos que conforman una empresa familiar en la que todos son dueños con facultades de dirección y organización y le impartieron órdenes, pese a que solo fue registrado por la Sra. Frey Cohn, y luego, por Sebastián Ahronheim, su hijo. Además, consideró que existió una relación laboral única con todos ellos simultáneamente, que se extendió de forma continua e ininterrumpida desde el 09/06/2006 hasta el 25/06/2020.

Ahora bien, según surge del proveído del 27/03/2023, la demanda se encuentra incontestada por parte de todos los accionados. En su mérito, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 58 del CPL en su segundo párrafo, en cuanto a los hechos invocados en la demanda, corresponde presumir que son ciertos, salvo prueba en contrario. Esta presunción cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. 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 S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, entre otros).

Cabe destacar entonces que, demostrada la prestación principal, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

2. Así pues entonces, delimitada la posición de las partes, debo advertir que aunque el Sr. Di Micco Concetto no lo alega expresamente al interponer demanda, su pretensión de extensión de la responsabilidad solidaria a todos los demandados, será analizada a la luz de los arts. 26 y 31 de la LCT. En otras palabras, se analizará el plexo probatorio producido con el objeto de determinar si los

demandados se comportaron como empleadores directos del actor denostando la existencia de un mismo grupo económico familiar en los términos de los arts. 26 y 31 LCT, que ha realizado maniobras fraudulentas (de cambios de titularidad entre sus miembros y sin registración alguna por parte del Sr. Roberto Ahronheim) tendientes a desmembrar los derechos laborales del actor, manteniendo la relación laboral deficientemente registrada, lo cual tornaría procedente la responsabilidad solidaria de los mismos por los créditos adeudados.

Ello es posible, dado que el principio *iura novit curia* que guía la función jurisdiccional -receptado por el art. 128 del CPCC- concede a esta magistrada la facultad, pero también el deber, de discurrir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente los hechos y subsumiéndolos en las normas jurídicas que los rigen, con prescindencia de los fundamentos que enuncien las partes, respetando desde luego la jerarquía de las normas vigentes y el principio de congruencia.

3. Establecido así el objeto de litigio, estimo pertinente señalar que un concepto adecuadamente descriptivo de “empleador” es el que prevé el derecho positivo argentino en el art. 26 de la LCT, en el sentido de que es la persona que da u otorga ‘trabajo’ -entendido como la oportunidad de trabajar- y que recibe la tarea que brinda el trabajador. A su vez, es quien dirige y organiza la empresa -organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos-, que puede estar constituida por una sola unidad técnica o de ejecución o por varias de ellas.

En este sentido, es quien dentro de su empresa posee derechos o poderes que lo erigen en su director, tales como el ‘poder de dirección’ -entendido como la facultad de impartir órdenes-, el ‘poder disciplinario’ -o facultad de sancionar a sus empleados incumplidores de sus normas u órdenes- y el ‘poder de control’, o de ejercer controles personales al trabajador, destinados a la protección de sus bienes.

En línea con esta conceptualización corresponde advertir que una de las variadas formas en que la relación laboral aparece en la realidad es la que se traduce en la pluralidad de empleadores que se vinculan con un trabajador (o con varios) mediante un contrato único -supuesto que postula el actor en el caso traído a estudio-. Aquella norma mencionó expresamente esta posibilidad al referirse al empleador como la persona física o conjunto de ellas, o jurídica -tenga o no personalidad jurídica propia- que requiera los servicios de un trabajador (LCT, art. 26). Se debe distinguir esta situación de aquella en que el trabajador está vinculado a empleadores diversos por contratos también diferentes -como lo que en apariencia podría haber ocurrido con el actor a juzgar por los registros existentes en AFIP y Anses, según se verá más adelante-. En este caso, los empleadores pueden no tener una vinculación jurídica o económica entre sí, y el factor que los vincula es que un mismo trabajador presta servicios diferenciados para cada uno de ellos, en un mismo período, pero en diferentes horarios o jornadas. Por ejemplo, el trabajador que durante la mañana trabaja para un empleador y durante la tarde lo hace para otro, en la misma o en distinta actividad. Se alude a esta situación con la expresión “pluriempleo”. Existe en nuestro derecho una modalidad contractual que permite esa pluralidad de contratos.

Por otro lado, el conjunto económico (art. 31, LCT) denota la idea de un grupo de personas físicas o jurídicas vinculadas entre sí, que aun siendo independientes desde la perspectiva jurídica, presentan vínculos de ligazón entre sus capitales, dirección y distribución de utilidades, relación intensa que permite, a los fines previstos por la ley, tratarlos como si fueran un solo sujeto pasivo o entidad (como ocurre en materia tributaria), o bien, manteniendo la autonomía de cada uno de los sujetos de derecho que integran el conjunto, adjudicarles a todos responsabilidad solidaria por determinados pasivos, como sucede en materia de obligaciones laborales y previsionales (cfr. CSJT,

sent. N° 221 del 26/02/14, “Vaca Hugo Osvaldo y otro vs. Lazarte Juana Rosa y otros s/ cobro de pesos”). Para que exista conjunto económico de carácter permanente es imprescindible que exista control de dirección, pues aunque la administración se maneje en forma independiente, la conducción de las empresas integrantes del grupo responde a directivas externas comportándose las unas como apéndice de otra u otras, con una efectiva subordinación.

En este sentido, y teniendo en cuenta especialmente la cuestión en examen, merece mención lo resuelto por la jurisprudencia: “En el caso de autos la actora trabajó ininterrumpidamente durante dos años para una misma empresa familiar, en la misma actividad (bares), con distintos nombres de fantasía y titulares y controlada en los hechos tanto por Francisco Javier Farias, como por el Sr. Ricardo José Farias y por Juan Francisco Farias quienes se comportaron como empleadores directos de la actora, lo que nos muestra la existencia de un mismo grupo económico familiar en los términos de los arts. 26 y 31 L.C.T., que ha realizado maniobras fraudulentas (de colocar interpósitas personas, registrar tardíamente, abonar sueldos menores, etc.) tendientes a disminuir los derechos laborales de la actora, manteniendo la relación laboral al comienzo sin registrar y luego con registración defectuosa, y pretendiendo disfrazar su carácter de ajenos a la explotación comercial, lo cual torna procedente la responsabilidad solidaria de los mismos por los créditos adeudados al actor. En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de esta Provincia ha dicho que: “Este tribunal ha reconocido que el hecho de que una persona cumpla “tareas para distintas personas jurídicas de un grupo económico, no tipifica la figura del pluriempleo, sino que se trata de un único contrato de trabajo con la característica de la pluralidad de empleadores y que por lo tanto las diferencias salariales deben fijarse atento al salario global que percibía el trabajador de todos sus empleadores, por cuanto los servicios se prestaron indistintamente” (cfr. CSJT, sentencia N° 833 del 14/9/2006). Cito sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV de fecha 27 de octubre de 1995 que dice: 'si un trabajador prestó servicios en forma conjunta para distintas personas jurídicas, que en conjunto constituyen una misma empresa, tienen una misma sede, los mismos fines, los mismos dueños, aún cuando formalmente se traten de personas jurídicas distintas, se encuentra configurado el más típico caso del 'empleador conjunto' contemplado en el art. 26 del t.o. del régimen de contrato de trabajo' ('Esteves vs. Asistencia Odontológica Integral SA' DT 1996-A-pág. 439)”. En igual sentido, y con cita de jurisprudencia de tribunales nacionales, se ha dicho que existe un solo contrato de trabajo “aunque la parte empleadora estuviera configurada verdaderamente por varias empresas -es por lo demás bastante habitual en firmas vinculadas o pertenecientes a un mismo grupo empresario que sus empleados presten servicios que las benefician a todas, lo que no implica que se trate de contratos de trabajo separados e independientes-” y que en esa particular situación se configura “una situación no de varios empleos sino de uno solo, de una sola relación jurídica con la característica de que no tuvo un solo empleador sino cuatro, o sea que hubo pluralidad de empleadores (art. 26, LCT) (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 20/10/2005, “Tronconi, Mario M. A. c. Consolidar Comercializadora SA”, La Ley 14/02/2006)” (cfr. CSJT, sentencia N° 600 del 24/7/2006 y N° 833 del 14/9/2006) Dres.: Estofan (con su voto) – Goane (con su voto) – Sbdar. Sentencia N°: 1019 Fecha: 21/12/2011 y Cam. Trab. Tuc, Sala VI Dras.: Bisdorff – Poliche de Sobrecasas. Sentencia N°: 137 Fecha: 29/05/2013). Establecida la existencia de un grupo económico, conforme el art. 31 LCT, el requisito de procedencia de tratarse de un grupo o conjunto económico de carácter permanente. En este sentido MAZA destaca que “debe mediar integración del empleador deudor a un grupo, es decir, un conjunto de organizaciones empresarias que responde, visible u ocultamente (y en tal caso por el principio de la primacía de la realidad será factible investigar la verdad mas allá de las apariencias), a un control o dominio común. Tal integración debe ser permanente, así lo reclama la norma, con lo que no se configura la situación legalmente prevista si ese control o propiedad es efímero (por ejemplo una UTE, etc.) (Maza, Miguel Ángel, Ley de Contrato de Trabajo, edición Iª, pag. 69, La Ley, Bs. As. 2006). Queda claro que en autos se ha demostrado la permanencia de este

grupo económico, tanto por la antigüedad del actor, como la existencia de personal (testigos) de larga data en similar situación también con juicios contra los demandados (testigos Santucho y Lucena), y otras causas judiciales ofrecidas que ratifican su carácter permanente, así como los informes de inscripciones ante la AFIP en la actividad. A su vez es necesario analizar si existió una intención defraudatoria, a fin que ceda el principio de separación de las personas físicas o jurídicas, demostrando que han sido utilizadas como instrumentos para evadir las normas de trabajo y la seguridad social mediante maniobras fraudulentas, o conducción temeraria o desaprensiva de los negocios por la empresa matriz. En este caso está evidenciado por actitudes destinadas a burlar los derechos del trabajador como la registración de una antigüedad y categoría menor, la movilidad funcional entre empresas o titulares de explotaciones del mismo grupo, la omisión del pago de salarios y vacaciones en tiempo y forma, etc. todas las cuales persiguen un beneficio en perjuicio del trabajador. Por todo lo considerado y atento lo ya expresado recientemente por esta vocalía en autos “Franco Victor Ricardo vs Espeche, Nelson Fabian y otros s/ cobros. Expte. 1671/04”, sentencia n° 213 del 29/10/2013, declaro aplicable la normativa del art. 31 LCT a los demandados Francisco Javier, Juan Francisco y Ricardo Jose Farias, siendo estos solidariamente responsables de las obligaciones laborales respecto de la actora. Así lo considero. (cf. CAT Sala 1, Sent N°289 del 16/12/2013).

Por otro lado, siguiendo a calificada doctrina en la materia, podemos decir que maniobras fraudulentas son las conductas o actitudes orientadas a burlar los derechos del trabajador, a través de traspasos, artificios o manejos, cualquiera que sea, con la finalidad de sustraerse a las obligaciones que impone la legislación laboral o de la seguridad social. Por este motivo y en pos de la debida protección de los derechos de los trabajadores, el artículo 14 de la LCT pena de nulidad a todo contrato por intermedio del cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley. A modo enunciativo -según se desprende de las palabras “o de cualquier otro medio” -distingue dos maniobras peculiares a través de las que se configura una circunstancia de fraude o simulación en el Derecho Laboral, a saber: 1) cuando se aparenta normas contractuales no laborales; 2) cuando existe interposición de personas.

4. Definida la plataforma fáctica, jurídica y jurisprudencial, procede ahora adentrarme en el análisis del plexo probatorio, y en adelante de mi decisión, estimo apropiado advertir que de acuerdo a las probanzas rendidas, considero que el accionante acreditó la relación laboral que existió a favor de la Sra. Sara Vera Frey Cohn, y el Sr. Sebastián Ahronheim en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT, no así respecto del Sr. Roberto Ahronheim. Así lo declaro.

En primer lugar, si bien no puede valorarse el escrito de contestación de demanda presentado por la parte accionada atento a que lo fue en forma extemporánea, no puedo soslayar sus alegatos, en los que la Sra. Gabriela Ahronheim en carácter de heredera de su madre, Vera Sara Frey Cohn, reconoce que esta fue empleadora del Sr. Di Micco Concetto desde el 20/07/2006 hasta octubre de 2014 (sin precisar fecha, extremo sobre el que volveremos más adelante). Asimismo, el Sr. Sebastián Ahronheim destacó que conforme surge del alta temprana de AFIP, el Sr. Di Micco ingresó a prestar servicios para él el día 28/09/2015 en el domicilio de Mendoza N°896 de esta ciudad.

Seguidamente, en el informe de AFIP del 23/11/2023 (CPA N°3) -replicado el 27/11/2023 (CPD N°2 y CPC N°2)- y de Anses del 30/11/2023 (CPC N°3) –que incorporó un extracto de la historia laboral del actor, idéntica a la acompañada por este en copia simple en respaldo de su demanda- surge registrada la Sra. Vera Sara Frey Cohn como empleadora del Sr. Di Micco desde el 20/07/2006 hasta el 09/09/2015 (pdf1194850 del informe de AFIP del 23/11/2023 en el CPA N°3; pdf1198791 del informe del 27/11/2023 en el CPC N°2; pdf1198788 del informe del 27/11/2023 en el CPD N°2). En idénticos informes se detalla al Sr. Sebastián Ahronheim como empleador del actor desde el

28/09/2015 hasta el 09/09/2015.

Por otro lado, resulta ineludible mencionar que el propio Sebastián Ahronheim, reconoció haber sido empleador del actor al absolver la posición n°1 el 06/02/2024 (CPA N°2). Asimismo, los Sres. Roberto y Gabriela Ahroheim no comparecieron a prestar confesión pese a haber sido debidamente citados.

Además, no es factible eludir los recibos de haberes acompañados como prueba instrumental por el actor (y reconocidos expresamente por el Sr. Sebastián Ahroheim el 15/02/2024 en el marco de la audiencia producida a tales efectos en el CPA), así como los exhibidos por la parte accionada en el marco de la prueba de exhibición de documentación producida en el CPA N°6 el 05/12/2023 (por el período enero de 2018 hasta abril de 2019). Véase que en esa misma oportunidad se exhibieron las hojas móviles en reemplazo del libro especial del art. 52 de la LCT (pdf 1209035) con respecto al Sr. Sebastián Ahronheim.

También se cuenta con el informe pericial contable presentado por la CPN Marta Cristina Lafuente el 20/02/2024 (CPA N°4). La profesional sostuvo que a los efectos de confeccionar su dictamen compulsó la documentación que obra en la causa, en especial la documentación aportada en formato digital en el CPA N°6 y los informes aportados en el CPA N°3. Al punto 1 de pericia, respondió que del Libro de Sueldos y Jornales, surge como empleador del actor el Sr. Ahronheim Sebastián, CUIT 20-33755250-2, domicilio Mendoza 896 S.M. Tuc., por el período comprendido entre el mes de 01/2018 al 04/2019, y aclaró que los mismos no se encuentran foliados, rubricados ni sellados. Con relación al punto n°2 (*“Tenía inscripto a los actores como empleados del mismo, en su caso categoría, sueldo, aportes realizados, indicando específicamente la fecha etc. “ -sic-) detalló y se infiere de su descripción que pudo verificar respecto del Sr. Sebastian Ahronheim como empleador lo siguiente: “Según informe aportado por Afip:- Fecha de ingreso: 28/09/2015 - Fecha de egreso: 17/06/2020 - CCT: 0335/75 – Madera - Categoría: 018108 – Medio Oficial - Maderas Terciadas. Según recibos de sueldos: - Categoría: OFG - Oficial General. Según certificación de servicios: - Carácter de los servicios: Servicio Diferencial (09/2015 AL 12/2017).- Carácter de los servicios: Servicio Comun (01/2018 AL 06/2020).- Oficio u Ocupación: Oficial General”*). Y a continuación respecto de la Sra. Vera Sara Frey Cohn, Cuit 27-60313561-5, como empleadora señaló: **“Según informe aportado por Afip:** - Fecha de ingreso: 07/2006. - Fecha de egreso: 10/2014. - CCT 0130/75 – Comercio. - Categoría: 007637 – Categ. B Personal Auxiliar”. Seguidamente, expuso un cuadro con la remuneración y aportes y contribuciones realizados por su último empleador, el Sr. Sebastián Ahronheim según el informe de Afip. En mérito al punto 3 de pericia por intermedio del cual se le pidió a la profesional que indique si existieron diferencias salariales mes a mes, aseveró preliminarmente que de los recibos de sueldos incorporados a la causa, surge que la remuneración percibida por el actor de su último empleador (Ahronheim Sebastian), corresponde al CCT N° 335/75, según la categoría en que se encontraba registrado (Oficial General). Aclaró que pese a ello, de la Certificación de Servicios y Remuneraciones surge la cantidad de meses, días y horas trabajadas en cada periodo y la remuneración informada por el empleador. Tomando en cuenta ello, elaboró una planilla con la remuneración bruta de cada periodo y la que le hubiera correspondido según los días trabajados informados en Afip y según CCT N° 335/75 para la Categoría Oficial General, obteniendo como resultado una diferencia salarial de \$377.269,23 en el período que corre de septiembre de 2015 a junio de 2020. Finalmente, elaboró a tenor del punto 4 de pericia ofrecido por el actor, una planilla con los importes que le pudieran corresponder en concepto de liquidación final por despido, en base a los rubros solicitados por aquél, tomando en cuenta la última razón social en la que se encontraba registrado, y la mejor remuneración que le hubiera correspondido según lo calculado en la pregunta anterior. Corrido traslado a las partes del informe pericial, la letrada Constanza Simón, pidió a la profesional interviniente que aclare cuál es el monto de la indemnización que corresponde tomando como fecha de ingreso el 01/07/2006, a lo que la CPN Lafuente contestó reiterando que tomó como base la antigüedad del último empleador porque sus cálculos tienen base sustentatoria en la documentación

de respaldo que se encuentra incorporada a la causa y fue compulsada para poder responder a los puntos de pericia encomendados. Aseguró que calcular la antigüedad, como solicita la parte actora en el pedido de aclaratoria sería extralimitarse en sus funciones porque es esta magistrada quien debe determinar si los años trabajados para los distintos empleadores serán considerados o no, no pudiendo ésta perito tenerlos en cuenta para realizar un solo cálculo indemnizatorio, toda vez que no contaría con elementos que permitan respaldar mi informe. Por ese motivo ratificó la planilla indemnizatoria realizada, pero expuso a continuación los importes que le hubieran correspondido en concepto de liquidación final por despido con respecto a la empleadora Sara Vera Frey Cohn en base a los rubros solicitados por el actor, tomando en cuenta los siguientes datos: *“Remuneración correspondiente al mes de baja categoría B personal auxiliar – CCt 130/75: \$10.189,47. Fecha de inicio: 07/2006. Fecha de fin: 10/2014. Antigüedad computable: 9 años”*.

Finalmente, estimo necesario mencionar la prueba testimonial producida en el CPA N°7 el 06/02/2024. Declaró el Sr. Franco Rubén Argañaraz y sostuvo frente a la pregunta n°2 reformulada por proveído del 13/11/2023, que en el período comprendido entre el año 2006 y 2020 el Sr. Di Micco Concetto trabajó primero en la calle Lucas Córdoba y después lo trasladaron a la Av. Ejército del Norte y Belgrano. Al ser consultado a tenor de la pregunta n°2 a sobre la fecha de ingreso del actor, manifestó que él (el testigo) en los lugares antes mencionados y que le contaron que en el 2006 habría entrado el actor y que supuestamente la dueña era Sara *“algo”-sic-*, *“la madre de Roberto”*, agregó. Con respecto a las tareas que realizaba el actor (pregunta n°2 b) respondió: *“Carpintería digamos hacía muebles, bajo mesada, todo eso, roperos”*. A la pregunta n°2 c sobre los horarios laborales del actor sostuvo: *“De lunes a viernes, él entraba a las 8 y salía a las 6 de la tarde, 7. Los días sábado entraba a las 8 y salía a las 1, 2 de la tarde”*. Frente a la pregunta n°2 d sobre quiénes eran los empleadores del Sr. Di Micco, señaló como tales a *“Roberto”* y *“Sebastián”* sin precisar el apellido bajo el argumento de que él siempre les decía así. Al ser preguntado por la audiencista sobre cómo es que sabe todo lo que relató, reiteró que él trabajaba en la calle Lucas Córdoba y dijo: *“No, Roberto, andaba ahí en la carpintería, cuando lo han trasladado para otro lado, estaba Roberto y si no estaba Roberto estaba Sebastián que daba órdenes, y tenía que hacer trámites de Roberto”*.

A continuación, la letrada Simón pidió al testigo aclarar su respuesta a la pregunta 2 d) y describa qué es lo que había en la calle Lucas Córdoba y luego en la Av. Ejército del Norte y Belgrano, y el testigo dijo: *“Carpintería digamos, lo que armamos muebles digamos, muebles, madera, cortaban, tenían todas las máquinas, todo ahí, todo eso”*. Y acto seguido le efectuó una repregunta y le pidió que diga si fue compañero de trabajo del Sr. Di Micco Concetto, a lo que el testigo contestó en forma afirmativa y finalizó su exposición manifestando: *“me he hecho amigo, no amigo no, compañero de Luis que sigue trabajando para Roberto y Andrés que siguen trabajando para Roberto”*.

5. Analizada la prueba rendida en los presentes autos, me encuentro en condiciones de concluir que los Sres. Vera Sara Frey Cohn y Sebastián Ahronheim fueron empleadores del Sr. Di Micco Concetto, no detentando dicho carácter el Sr. Roberto Ahronheim, sin perjuicio de su carácter de heredero de la primera en el presente proceso. Así lo declaro.

En efecto, el Sr. Roberto Ahronheim, hijo de la Sra. Vera Sara Frey Cohn, no contestó la demanda, y es postulado por el actor como uno de sus empleadores junto al Sr. Sebastián Ahronheim, alegando que aquél también le impartía órdenes. Sin embargo, no existe constancia alguna en estos actuados que me conduzca a tener por acreditada la relación laboral con el Sr. Roberto Ahronheim y que me permita hacer operativa la presunción del art. 58 del CPL, y ni siquiera tenerlo por confeso en mérito a la incomparecencia a la audiencia de absolución de posiciones. Es más, la prueba testimonial producida el 06/02/2024 en el CPA N°7 pudo haber sido dirimente en esa dirección, sin embargo, dicho testimonio no resulta convincente pues si bien dijo haber sido compañero de trabajo del actor frente a la repregunta formulada por la letrada Simon, a lo largo de toda su declaración

(especialmente al responder a la pregunta n°2 y al aclarar su respuesta a petición de la letrada apoderada del actor) indicó haber laborado en un lugar distinto (calle Lucas Córdoba, y Av. Ejército del Norte y Belgrano) al ámbito laboral que denunció el actor y que se encuentra reconocido por las partes (Mendoza N°896 de esta ciudad). Tampoco precisó en qué período temporal lo hizo. Además, frente a la pregunta n°2 d) sobre quiénes eran los empleadores del Sr. Di Micco Concetto no pudo precisar el apellido de los Sres. Roberto y Sebastián que mencionó, y por lo mismo, no puedo tener por acreditado que dichas personas son los demandados, máxime considerando que, como se dijo, los lugares donde manifestó haber laborado no se condicen con el ámbito laboral donde se desempeñó el actor.

5. Circunscripto lo anterior procede determinar si los demandados declarados empleadores del actor (Vera Sara Frey Cohn y Sebastián Ahronheim) lo fueron por un único contrato y en forma ininterrumpida y continua de acuerdo a lo establecido por el art. 26 de la LCT, y si pueden ser calificados como un conjunto económico familiar a la luz de lo dispuesto por el art. 31 de la LCT a los efectos de poder atribuirles la responsabilidad solidaria reclamada por el accionante.

En ese orden de ideas, frente a la falta de versión de la parte accionada en virtud de la falta de contestación de demanda en la que incurrió, y acreditada la existencia de una relación laboral no solo para con el Sr. Sebastián Ahronheim, sino también para con la Sra. Frey Cohn, resulta operativa la presunción del art. 58 del CPL, y tengo por cierto que Vera Sara Frey Cohn y Sebastián Ahronheim, su hijo, conformaron una empresa familiar dedicada a la comercialización, distribución, elaboración y colocación de muebles de madera en toda la provincia, y que el actor se desempeñó siempre en el mismo lugar, esto es, en la fábrica de dicha empresa, ubicada en calle Mendoza N°896 de esta ciudad, y realizando tareas de carpintero fabricando mesas, sillas, camas, cunas, muebles a medida, estantes y alacenas. Véase que incluso del informe de la DGR agregado el 23/11/2023 en el CPA N°3 se desprende que Vera Sara Frey Cohn fue dada de alta en el impuesto a los ingresos brutos el 02/02/2005 en las siguientes actividades: 1) Venta al por menor de muebles excepto de oficina, la industria, el comercio y los servicios, artículos de mimbre y corcho. 2) Venta al por menor de indumentaria para bebés y niños. 3) Venta al por menor de colchones y somieres. 4) Venta por mayor de artículos para el hogar NCP. 5) Venta al por menor de artículos de colección y objetos de arte. Y el Sr. Sebastián Ahronheim, registra alta en el impuesto a los ingresos brutos el 09/10/2015, bajo las siguientes actividades: 1) Venta al por menor de muebles excepto de oficina, la industria, el comercio y los servicios, artículos de mimbre y corcho. 2) Venta al por mayor de muebles NCP excepto de oficina, artículos de mimbre, colchones y somieres. 3) Venta al por mayor de productos de madera excepto muebles. 4) Venta al por mayor de muebles e instalaciones para oficinas. 5) Venta al por menor de artículos de ferretería. 6) Servicios empresariales NCP. Mientras el Sr. Roberto Ahronheim registra alta el 02/12/1986 y consta que no dio cumplimiento con el empadronamiento obligatorio en el año 2012. A mayor abundamiento, en la certificación de servicios y remuneraciones extendida por el Sr. Sebastián Ahronheim al actor y exhibida en el CPA N°6 se declaró como actividad: “Venta al por menor de muebles para el hogar, artículos de ml”. Así entonces, se observa que entre las tantas actividades declaradas, tanto Frey Cohn como Sebastián Ahronheim declararon la venta al por menor de muebles y el último agrega en línea con el rubro: venta al por mayor de muebles NCP y productos de madera, muebles e instalaciones de oficinas. En otras palabras, dicha información no contradice en lo absoluto lo alegado por el actor en cuanto a la actividad comercial de la empresa de los demandados, pues la comercialización de muebles implica entre otras cosas, su venta sea al menor o en calidad de mayorista.

Asimismo, y esto no es menor con relación a la actividad comercial desarrollada en el domicilio que el actor denunció como su ámbito laboral, el accidente del Sr. Di Micco ocurrió en esas instalaciones el 14/02/2018, accidente que no solo tengo por reconocido frente a la falta de contestación de la

parte accionada, sino que además no fue negado por el Sr. Sebastián Ahronheim al momento de absolver sobre la posición n°7 (CPA N°2), pues solo dijo que no recordaba exactamente la fecha en la que se produjo el accidente en ocasión de trabajo, más no negó específicamente ese hecho. Además, entre la documental acompañada con la demanda y que no fue desconocida por los accionados, se encuentran las actuaciones que se desarrollaron ante la Superintendencia de Riesgos de Trabajo: constancia de alta médica del 14/06/2018 sin recalificación profesional (pág. 1 del pdf 649036 del escrito de demanda, acta de audiencia médica del 24/08/2021 por divergencia en la determinación de la incapacidad (pág. 2/5 del pdf 649036 del escrito de demanda), dictamen médico del 01/11/2021 que determina que el actor padece una incapacidad permanente total y definitiva del 88,55% por limitación funcional de miembro superior izquierdo secundario a SDRC (66%) más RVAN Grado III (6,8%) con factores de ponderación no ameritando recalificación (pág. 9/13 del pdf 649036 del escrito de demanda). De esas actuaciones surge que el actor refirió que sufrió ese accidente cuando “estaba haciendo una moldura con una fresadora de madera sobre un banco de trabajo cuando su dedo mayor izquierdo es atrapado por la máquina generando herida cortante y desgarró de tejidos del dedo”. En otras palabras, pese a que el Sr. Sebastián Ahronheim al deponer sobre la posición n°3 (CPA N°2) negó que el Sr. Di Micco haya realizado tareas de carpintería bajo sus órdenes, no cabe duda de que en rigor de verdad sí lo hizo, e incluso a causa de sus tareas sufrió el accidente laboral reconocido por las partes. Consecuentemente, corresponde concluir que más allá de las actividades declaradas en los organismos recaudadores, también se dedicaban a la elaboración de muebles de madera.

Hasta aquí, resulta ineludible destacar que no existe prueba que me permita escindir la empresa de la Sra. Frey Cohn de la del Sr. Sebastián Ahronheim, aún cuando la registración efectuada por ellos ante AFIP respecto de la relación laboral que mantuvieron con el actor, lo fue en el marco de convenios colectivos disímiles. En efecto, del informe de AFIP corroborado por el dictamen pericial de la CPN Lafuente surge que la relación laboral del actor para con la Sra. Frey Cohn fue encuadrada en el CCT N°130/75, mientras que la del Sr. Sebastián Ahronheim lo fue dentro del CCT N°335/75.

Por otra parte, resulta necesario advertir que es claro que el accionante prestó servicios en forma continuada e ininterrumpida en el mismo lugar con las mismas funciones inicialmente a favor de la Sra. Vera Sara Frey Cohn, y luego en forma simultánea y continuada hasta su defunción para su hijo el Sr. Sebastián Ahroheim. Es decir, si bien del informe de AFIP antes referenciado (así como de la historia laboral del actor aportada por Anses), surge que el actor durante el lapso de al menos un año aproximadamente -desde octubre de 2014 hasta septiembre 2015-, estuvo sin registración alguna, lo cierto es que no obra en autos constancia alguna que me permita interpretar que en octubre de 2014 se produjo formalmente la extinción del vínculo laboral con la Sra. Frey, para luego, en septiembre de 2015 comenzar otro distinto con el Sr. Sebastián Ahroheim, pues incluso el fallecimiento de aquélla, según se tuvo por reconocido ab initio, fue posterior a la fecha de finalización de aquella relación laboral registrada, esto es, el 19/12/2020. El actor denunció que simplemente hubo un cambio de titularidad, y la parte accionada no contestó demanda en término y no ofreció su versión respecto de cómo culminó el vínculo con la Sra. Frey Cohn ni siquiera al momento de alegar de bien probado, por lo que tengo por cierto que no hubo una finalización real de esa relación tal como dejó entrever el accionante en su libelo inicial.

En consonancia con ello, no puedo dejar de mencionar que es verdad que la parte actora incurre en hartas contradicciones con relación a su fecha ingreso al trabajo, pues denuncia al relatar los hechos que fue el 09/06/2006, mientras que al confeccionar planilla consignó como tal el 07/06/2006 y al intimar al demandado mediante telegrama del 27/03/2020 solicitando que se regularice la deficiente registración denunció como fecha de ingreso el 20/04/2002. Sin embargo, estimo

suficiente que la fecha de ingreso laboral del actor fue el 20/07/2006 conforme surge de los informes de AFIP y Anses antes analizados. Y es en este punto que adquiere relevancia lo mencionado por la parte demandada al alegar de bien probado, pues resaltó la contradicción del actor, pero expresó, intentando esgrimir un argumento de defensa en pos de su posición en orden a la existencia de dos relaciones laborales distintas, que en el año 2002 (fecha que denuncia como ingreso el actor en uno de los telegramas de intimación) el Sr. Sebastián Ahronheim tenía 14 años “por lo que difícilmente podría ostentar el carácter de empleador”, según adujo. Ello significa que la propia parte accionada, reconoce que al año 2006, el Sr. Sebastián Ahronheim ya contaba con la mayoría de edad para ser titular de una relación laboral junto a su madre, la Sra. Vera Sara Frey Cohn.

6. Entonces, del análisis integral de la prueba producida en el expediente surge patente de la documental e informativa producida que tanto el demandado Sebastián Ahronheim como su madre, la Sra. Sara Vera Frey Cohn, se encontraban inscriptos para realizar la misma actividad (venta al por menor de muebles) y en el mismo domicilio (Mendoza N°896 de esta ciudad). Ergo, es claro que aún cuando hubiere habido una transferencia de establecimiento en apariencia, según las registraciones antes mencionadas, en la realidad de los hechos no existió, pues el Sr. Ahronheim se dedicó a la misma actividad de su madre en forma simultánea y en el mismo lugar, pues incluso, el deceso de la Sra. Frey Cohn fue en diciembre de 2020, mucho tiempo después de que el actor se considere despedido conforme se analizará luego.

Así es posible concluir que el actor trabajó bajo relación de dependencia laboral desde que fue registrado por la Sra. Frey Cohn y hasta el distracto, para una misma empresa familiar formada por madre e hijo, controlada en los hechos por este último, quienes se comportaron como empleadores directos, aunque bajo distintas titularidades, lo que nos muestra la existencia de un mismo grupo económico familiar en los términos de los arts. 26 y 31 LCT, que ha realizado maniobras ficticias de traspaso de la explotación (de la Sra. Frey Cohn al Sr. Sebastián Ahronheim) y manteniendo la relación laboral del actor sin registración por un lapso de tiempo considerable de aproximadamente un año, para frustrar sus legítimos derechos laborales, dejando con ello al actor en una incertidumbre en cuanto al conocimiento de quién era su real empleador, lo cual torna procedente la responsabilidad solidaria de los mismos por los créditos adeudados al actor, considerándose que prestó servicios en forma conjunta para distintas personas que, en conjunto constituyen una misma empresa, tienen una misma sede, los mismos fines, los mismos dueños, aún cuando formalmente se trate de personas distintas, “lo que es habitual en negocios integrados por padres e hijos que forman un mismo grupo empresario para quienes sus empleados prestan servicios que benefician a todos” (cf. CAT Sala 6, Sent. N°185 del 27/06/2013, “Villagra c/Galvan”).

En consecuencia, considero que entre la Sra. Frey Cohn (madre) y el Sr. Sebastián Ahronheim (hijo) existió un conjunto económico familiar que actuó como empleador único del Sr. Di Micco Concetto. Así lo declaro.

Fecha de ingreso

El actor postuló como fecha de ingreso el 09/06/2006, pero al confeccionar planilla consignó como tal el 07/06/2006 y en una de las misivas remitidas a la parte accionada denunció como tal el 20/04/2002.

Al respecto, debo tener en cuenta que, de acuerdo con lo ya sentado por la jurisprudencia local (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), para acreditar la real fecha de ingreso no basta la mera afirmación del trabajador, sino que es necesaria una prueba positiva y terminante que aporte dicho dato.

Entonces, la única prueba positiva y terminante que aporta una fecha de inicio concreta de la relación laboral es la registrada en AFIP por la Sra. Frey Cohn, esto es, el 20/07/2006.

En consecuencia, según lo analizado en esta cuestión acerca de la deficiente registración del Sr. Di Micco en cuanto a quiénes fueron sus reales empleadores, cabe determinar que ingresó a laborar bajo dependencia de los Sres. Vera Sara Frey Cohn y Sebastián Ahronheim el 20/07/2006. Así lo declaro.

Tareas y Categoría profesional

El Sr. Di Micco Concetto denunció que sus funciones eran las de carpintero, aclarando que fabricaba mesas, camas, sillas, cunas, muebles a medida, estantes y alacenas. Preciso que su categoría profesional era la de Oficial Especializado 1° Categoría del CCT N°335/75.

En mérito a la incontestación de demanda en la que incurrió la parte accionada, tengo por reconocidas las tareas y la categoría profesional denunciada en la demanda (cf. art. 60 del CPL). Así lo declaro.

Jornada Laboral

El actor denunció que cumplía una jornada de lunes a viernes de 8 a 18 horas y los sábados de 8 a 13 horas, y jamás le abonaron las horas extraordinarias.

El CCT N°335/75 aplicable a la actividad de la parte empleadora no prevé una jornada máxima específica, por lo que resultan aplicables las previsiones de la Ley N°11554 que prevé como jornada máxima legal la de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Asimismo, es ineludible tener en cuenta que siendo que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad (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). Sin embargo, es necesario aclarar que esta presunción solo resulta aplicable para establecer los extremos normales de la relación laboral y no los extraordinarios. Ello por cuanto, así como la demostración de una relación laboral no registrada, la percepción de remuneraciones “en negro”, o la fecha de ingreso anterior a la registrada, requieren de prueba asertiva -por ser condiciones laborales anormales- cabe la aplicación analógica de este criterio ante la necesidad de demostración del cumplimiento de jornada extraordinaria de labor (CSJT, “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos SH s/ despido-ordinario”, Sent. N°975 del 14/12/2011), como ocurre en el caso traído a estudio. En efecto, teniendo en cuenta que el actor denuncia una jornada que incluye horas extras, es necesario recordar que el criterio jurisprudencial imperante en relación a las horas suplementarias sostiene que la prueba debe ser asertiva, categórica y precisa en cuanto a la fecha y duración de las mismas (cfr. CSJT, sentencia nro. 975 del 14/12/11, “López Víctor vs. Rosso Hmnos”). Por lo mismo, sobre él pesaba la carga de la prueba en este aspecto (cf. art. 322 del CPCC, supletorio).

En consecuencia, siendo que no obra en estas actuaciones prueba alguna que me permita tener por acreditada la jornada laboral denunciada por el accionante (pues como se dijo más arriba, la testimonial producida no resulta convincente), pese a la falta de contestación de demanda, considero justo definir que el actor se desempeñaba en una jornada completa de labor. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada

El actor en su libelo inicial aseveró que percibía mensualmente y en efectivo la suma de \$26.725,36, siendo que le correspondía la suma de \$49.714,23.

El último recibo de haberes que obra en la causa se corresponde con la liquidación del mes de abril de 2019 en el que se le liquidó como jornal básico la suma de \$113,36, percibiendo la suma neta de \$10.074,54 tanto en la primera quincena como en la segunda quincena. Téngase presente que según se desprende del intercambio telegráfico, el Sr. Di Micco fue colocado en reserva de puesto el 08/04/2019 mediante CD861011184, por lo que a partir de ese mes no percibió remuneración alguna hasta la finalización de la relación laboral.

Al mes de abril de 2019, la remuneración devengada a favor del actor ascendía a la suma de \$122,80 por hora laborada conforme el básico previsto para la categoría profesional del actor mediante Resolución N°398/19 (publicada en el BORA el 30/07/2019). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN

Extinción de la relación laboral: causa y justificación. Fecha de egreso.

El actor tampoco es claro en la formulación de su pretensión con relación al despido pues por un lado parece postular que la extinción de la relación se produjo por despido discriminatorio instado por el empleador con motivo en su estado de salud a raíz del accidente ocurrido el 14/02/2018 en ocasión del trabajo, y por otro lado, señala como fecha de egreso el 25/06/2020, fecha en la que remitió un telegrama laboral al Sr. Roberto Ahronheim, por el que se considera agraviado y despedido ante la negativa de aquél a reconocer la relación laboral que adujo los unió.

Al respecto, debo decir, en primer lugar, que la jurisprudencia (cf. Cámara del Trabajo Sala 1, “González Franco Reinaldo c/ machado Guillermo Néstor s/ cobro de pesos”, sent. n° 229 del 28/07/2017, entre otros) tiene dicho que no hay posibilidad legal de una doble extinción de la relación laboral. De modo que un contrato de trabajo no podría extinguirse primero por despido indirecto por injurias graves -según lo alegado por el actor-, y luego, por despido directo fundado en justa causa, de acuerdo a lo esgrimido por la parte demandada. En este sentido, siendo el despido una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la comunicación del primer distracto. En igual dirección se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia (Sentencia N° 174 del 23/4/13, “Moran Enrique Alberto vs. Azucarera Juan M. Terán s/ despido”), al referir que: “Esta Corte ha sostenido que () el contrato de trabajo no es susceptible de extinguirse dos veces () porque el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios” (cf. CSJT, “Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos”, Sentencia N° 604 del 31/07/2012).

En segundo lugar, preliminarmente se tuvo por reconocido el intercambio telegráfico acompañado por el actor (cf. art. 58 del CPL), pese a que no se ofreció prueba de informe al Correo Argentino con relación a la autenticidad y efectiva fecha de recepción de los telegramas colacionados y únicamente obra el informe del Correo Argentino respecto de las cartas documento del 08/04/19 y 17/06/20. Por lo mismo, ante la orfandad probatoria respecto de la fecha de efectiva recepción de los telegramas, como excepción a la teoría recepticia de las comunicaciones, corresponde tenerlos por recibidos el mismo día de su envío según el sello postal que consta impreso en esos instrumentos (cf. CAT, Sala 4, “Salvatierra Mercedes del Valle vs. Sequeira Héctor Fernando s/cobro de pesos, Sent. N°24 del 14/03/2019; CAT, Sala 5, “González, Gonzalo Miguel vs. Servicios Agroindustriales del NOA SRL, Sent. N°270 del 25/07/2016, entre otras). Así lo declaro.

Así entonces, resulta ineludible efectuar un repaso del intercambio telegráfico sucedido, particularmente con el Sr. Sebastián Ahronheim de acuerdo a lo definido en la primera cuestión.

El 27/03/2020 (pág. 12 pdf 649035 del escrito de demanda) el actor remitió telegrama colacionado al Sr. Ahronheim Sebastián y se expresó en los siguientes términos: “De conformidad con el Art. 11 de la Ley Nacional de Empleo 24.013 lo intimo a que en el plazo de 30 días de recibida la presente proceda a regularizar mi situación de empleo deficientemente registrado y a abonar diferencias salariales desde el comienzo de la relación laboral, a cuyos efectos denuncio: Fecha real de ingreso 20/04/2002, realizando tareas de “Oficial múltiple de carpintería bajo la categoría “Oficial General” del Convenio Colectivo de Trabajo 335/75 (USIMRA), trabajando de lunes a viernes de 08:00 hs a 18:00 hs y los días sábados de 08:00 hs a 13:00 hs, percibiendo mensualmente una remuneración de \$26.725,36 cuando deberían corresponder \$49.714,23 conforme jornada real laborada según CCT aplicable, laborando bajo las órdenes de los Sres. Roberto Ahronheim y Sebastián Ahronheim. En este sentido deberá contestar en el plazo perentorio de 48 hs de recibida la presente si procederá a regularizar o no la situación irregular descripta. Todo ello bajo apercibimiento de considerarme injuriado y despedido por su exclusiva culpa y de lo dispuesto por los Arts. 8, 9, 10, 11 y 15 de la ley 24.013 (Arts. 1 y 2 de la ley 25.323 en subsidio). Continúa en el siguiente telegrama TCL (1/2)”. La última referencia transcrita respecto de la continuación de aquella postal en el siguiente telegrama, me conduce a interpretar que el TCL CD249858038 (pág. 17 pdf 649035 del escrito de demanda) enviado el 13/04/2020 -según el sello postal inserto en aquella- donde al final se lee: “TCL (2/2)” resulta ser la continuación referenciada, pese a la distancia temporal en el envío de ambas misivas. En este segundo telegrama el actor intimó a Sebastián Ahronheim de la siguiente forma: “Asimismo, intimo por el mismo plazo, a que proceda al pago de las diferencias salariales devengadas conforme a la real categoría y jornada denunciadas (Jornada completa según CCT 335/75 para la categoría “Oficial General”, así también como las horas extras laboradas (realizadas en exceso de la jornada legal) por todo el período no prescripto, bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Además, intimo por el mismo plazo, acredite aportes previsionales, destinados a la seguridad social, de obra social, aporte sindical, aportes a su cargo destinados a la Cia. de Seguros de Retiro DNRT 4701/91 5883/91 MTSS. Atento a las irregularidades denunciadas, hasta tanto Ud. manifieste si procederá a regularizar mi situación, hago uso del Derecho de retención de tareas Conf. Art. 1031 del C.C.C.N. Todo ello sin perjuicio de las acciones que pudieran corresponder contra el Sr. Roberto Ahronheim, en su carácter de responsable solidario, siendo el mismo solidaria e ilimitadamente responsable conf. LCT 20.744 – Siendo el real empleador desde el comienzo de la relación laboral. Queda Ud. debidamente notificado.”

Esta última postal la acompañó dos veces, y en la primera copia surge el informe del Correo con la referencia “Se mudó. Devuelta”. Sin embargo, dicha postal no fue desconocida expresamente por la parte accionada puesto que la demanda está incontestada y como se dijo es factible tenerlo por reconocido, sin perjuicio de que fue enviada a la calle Mendoza N°896 de esta ciudad, domicilio laboral reconocido por ambas partes y que incluso se encuentra inserto en los recibos de haberes consignados en la causa, por lo tanto, no existe prueba alguna de que en verdad no recibió aquella misiva. En esa dirección, la jurisprudencia tiene dicho que “Se debe partir de la base que quien proporciona un domicilio, a todos los efectos del contrato de empleo, está asumiendo “la carga” de que toda comunicación dirigida a ese domicilio va a ser normalmente recibida. Sin perjuicio que el resultado de la diligencia postal sea destinatario “desconocido” o “mudose” o “inexistente” se tendrá por válida la notificación en la medida que haya sido dirigida al domicilio correcto del dependiente o empleador. Una postura contraria a la que se esgrime, estaría convalidando la absurda situación que el receptor podría negarse sine die a recibir la pieza postal, quedando la notificación librada a su voluntad, con lo cual dejaría al interpelante en estado de indefensión indefinido. Si los telegramas

enviados por el empleador fueron devueltos por destinatario desconocido o por haberse mudado y luego el trabajador denuncia el mismo domicilio al demandar o al notificar intimaciones y el despido, debe considerarse realizada la intimación. Es distinto el caso en que los despachos hubieran sido devueltos por circunstancia en que la falta de entrega pueda imputarse a quien eligió el medio. Los telegramas llegaron a destino, y cabe admitir que pudo haber negativa a recibirlos cuando éstos ya habían entrado en la órbita de conocimiento y por ende, cumplido su finalidad (CNAT, Sala IV, in re “Felyla, Estanislao c. Frigorífico y Matadero). Consecuentemente estando admitido como domicilio real el de calle Amador Lucero n°1412, no habiéndose cuestionado la prueba informativa del Correo corresponde tener por notificadas las respuestas a la intimación cursada y al despido del trabajador. Por lo tanto, estando desvirtuado el silencio a la intimación cursada, el despido fundado en dicha causal deviene injustificado” (cf. CAT, Sala 3, Sent. N°92 del 08/06/2007).

No obra contestación alguna a esas postales en particular, y seguidamente en orden cronológico consta un telegrama del 03/06/2020 (CD051146415) -pág. 3 y 5/6 del pdf. 649035 del escrito de demanda-, dirigido también al Sr. Sebastián en el que el actor se da por despedido ante el silencio u omisión a sus intimaciones y la falta de pago de las diferencias salariales exigidas. Si bien la referencia dice que dicha postal fue devuelta al remitente bajo el motivo “Se mudó” (pág. 6), la misiva se tuvo por reconocida (cf. art. 60 y 88 inc. 1 CPL) y conforme la jurisprudencia antes citada resulta válida la notificación pues fue dirigida al domicilio correcto del empleador.

El resto de las postales agregadas son de fecha posterior a esta y por lo tanto resulta abstracto referirme a ellas pues, claramente la relación laboral fue extinguida por el accionante en esta última oportunidad, esto es, el 03/06/2020, pese a la postulación del actor.

Delimitado lo anterior, procede determinar si la decisión del actor fue justificada o no a la luz de lo dispuesto por la normativa laboral.

En este sentido, cabe recordar que el artículo 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato de trabajo lo denuncie en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes de este y que configuren injuria que por su gravedad no consientan la prosecución de dicha relación.

Por su parte, la jurisprudencia es coincidente en sostener que el juzgador al valorar la injuria debe tener en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y que el hecho que se constituye en causa del despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (cfr. Cámara del Trabajo, Concepción, Sala 2, “Avila Angel Miguel vs. Martin Isaac y Sleiman Rosa M. S.H. y otros s/ cobro de pesos”, sent. n° 12 del 15/02/2017).

Asimismo, del citado artículo 242 surge que la valoración de la gravedad de la causal de despido debe ser efectuada por el juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (cfr. CSJT, “Ruiz, Lucia Angela vs. Instituto del Riñon y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/ Despido”, sent. n° 579 del 17/08/2010).

Además, se ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. Asimismo, autorizada doctrina tiene dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido una injuria laboral: 1) un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; 2) la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; 3) la afectación de la relación de trabajo.

(cfr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / Tomo N° 1 / pág. 87/96).

Sobre el particular, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia ha expresado también que "las partes vinculadas por una relación de carácter laboral asumen una serie de obligaciones, cuya violación configura un ilícito contractual en la medida en que tal conducta no se ajusta al comportamiento requerido por el contrato de trabajo. Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias; en esta materia, la legislación laboral, en defensa del principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación" (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Bayo José Ricardo vs. Sanatorio Integral Luz Médica S.A. y/o Luz Médica S.A. y Luna Julio Ernesto s/cobro de pesos", sent. n° 1128 del 21/09/2016).

A su turno, el art. 243 de la LCT establece expresamente que: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviére la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".

De esta forma, la normativa determina que quien decide la extinción del vínculo debe observar estrictamente tres requisitos fundamentales, a saber: a) la forma escrita (formalidad que se establece ad solemnitatem y no meramente ad probationem); b) los motivos en que se funda la ruptura del contrato deben estar expresados de manera suficientemente clara; c) no puede variar con posterioridad la causa del despido.

Así pues entonces, a partir de la misiva rupturista analizada precedentemente, resulta incuestionable que el Sr. Di Micco Concetto se consideró injuriado y despedido puntualmente por la falta de respuesta a las intimaciones efectuadas el 27/03/2020 y el 13/04/2020, a saber: 1) Regularización de la situación de empleo deficientemente registrado a cuyos efectos denunció como fecha real de ingreso el 20/04/2002 para los Sres. Roberto y Sebastián Ahroheim, categoría de oficial general del CCT N°335/75, jornada laboral de lunes a viernes de 8 a 18 h y sábados de 8 a 13 h, remuneración mensual devengada \$49.714,23. 2) Pago de diferencias salariales devengadas conforme a la real categoría y jornada denunciadas. 3) Pago de horas extras laboradas en exceso de la jornada legal. 4) Acreditación de aportes previsionales, destinados a la seguridad social, de obra social, aporte sindical, aportes a su cargo destinados a la Cia. De Seguros de Retiro DNRT 4701/91 5883/91 MTSS.

Bajo esa perspectiva lo primero que se debe analizar es si efectivamente el Sr. Sebastián Ahronheim incurrió en silencio. En este sentido, corresponde tener presente que el art. 57 de la LCT establece que: "Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles". En efecto, la norma en examen establece una presunción legal en contra del empleador cuando efectuada la intimación por el trabajador ésta no es contestada por el primero. Se trata de una presunción iuris tantum, que implica poner en cabeza del empleador la carga probatoria de acreditar válidamente las situaciones comunes y propias del cumplimiento de la relación de trabajo, descritas en la norma; desbaratando así, mediante prueba en contrario, la presunción legal.

En consecuencia, remitiéndome al intercambio postal descrito no hay constancia alguna de que el Sr. Ahronheim haya contestado aquellas intimaciones telegráficas, y por lo mismo, a tenor de lo dispuesto por el art. 57 de la LCT la carga de la prueba sobre el cumplimiento de lo solicitado recaía en cabeza de aquél.

Al respecto es justo tener en consideración que según se definió en la cuestión que precede la real fecha de ingreso del accionante fue el 20/07/2006 siendo sus empleadores tanto la Sra. Frey Cohn como el Sr. Sebastián Ahronheim.

También se definió que la categoría profesional en la que le correspondía ser encuadrado el actor es la de Oficial Especializado del CCT N°335/75 y en la certificación de servicios acompañada por el empleador se consignó como categoría profesional la de oficial medio, mientras que en las registraciones de AFIP figura como Oficial General conforme el CCT N°335/75, todo lo cual fue corroborado con el dictamen pericial.

Además, si bien no se encuentra acreditado que el actor haya laborado horas extras, surge de la documentación obrante en la causa, especialmente de la certificación de servicios exhibida que el actor estaba registrado como trabajador de jornada parcial, siendo que se definió que era un trabajador de jornada completa.

Así entonces, sin perjuicio de que el informe pericial contable determina la existencia de diferencias salariales a favor del actor pero contemplando la categoría de Oficial General, estimo que con mayor razón existieron diferencias salariales a favor del actor a lo largo de toda la relación, pues según se definió en la primera cuestión le correspondía una categoría superior (Oficial Especializado del CCT N°335/75). Además, valorando la deficiente registración en la que incurrió la parte accionada conforme la jornada laboral cumplida, y siendo que hubo un lapso temporal en el que el trabajador permaneció sin registración, es lógico suponer que percibió sus remuneraciones deficientemente.

Por lo mismo, considero que se encuentra acreditada la deficiente registración de la relación laboral con respecto a la jornada laboral y la categoría profesional, injuria cuya gravedad reside en que consecuentemente ello generó diferencias salariales a favor del actor, cuyo pago no fue acreditado por la parte accionada. En ese orden de ideas, nuestro Máximo Tribunal tiene dicho que cuando son varias las causales invocadas en la notificación de auto despido, la acreditación de alguna de ellas, que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. s/ Cobro de Pesos”, sent. n° 197 del 05/04/2010), estimo que la sola falta de pago de las diferencias salariales reclamadas conforme su categoría de cajera b, es una injuria que violenta el deber de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT, cuya gravedad es suficiente y autoriza a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), imposibilitando la continuidad del vínculo. Además, la jurisprudencia es unánime al sostener que: “La incorrección de los datos incluidos en la registración, opera como un grave incumplimiento que si después de intimado, no es satisfecho puede constituir motivo justificado para la denuncia motivada por el trabajador perjudicado” (CNTrab., sala VII, 16/11/98, “Singh, José E. c. Orgueira, Miguel A.”, DT, 1989- B- 2097). (cf. CAT, Sala 6, Sent. N°212 del 25/12/2010; N° 214 del 31/10/2012; CAT, Concepción, Sala 1, Sent. N°72 del 19/04/2013).

A mayor abundamiento, se ha señalado que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) configura un incumplimiento contractual definido como una injuria de gravedad suficiente que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador y la extinción del vínculo. Esta consecuencia tiene asidero en las siguientes razones: 1) La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 103 del LCT); 2)

Es una de las principales obligaciones del empleador (art. 74 LCT). 3) Dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha, la falta de cumplimiento de ese deber fundamental por parte del empleador acarrea importantes consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente; y 4) El carácter alimentario del salario no admite ni que la simple mora en su cumplimiento pueda excusarse aún cuando la demora se deba a una situación de fuerza mayor (cf. CNAT Sala X sent. n° 19.993 del 29/6/2012, "Zárate, Carlos Darío c/Keyport SRL y otro s/ Despido"; CNAT, Sala III, "Alonso Vázquez Juan C. v. El Portú S.A." y otros, sent. del 20/11/2008, en sentido análogo a "Sinchicay, Amalia M. v. Textil Lemans S.A.", sent. del 12/05/1997; CNTrab., sala VII, sent. del 11/11/2010, "Roncari, Enrique D. c. Southern Winds y otro"; CSJT, sent. n° 637 del 11/05/18, "García Juan José vs ABB s/cobro de pesos"; CAT Concepción, sent. n° 44 del 08/03/18, "Robledo Marcelo Ariel vs. Labores y Trabajos del Sur S.A. s/ cobro de pesos"; CAT Concepción, sent. n° 106 del 11/06/19, "González José Alberto vs. Carrazana Cirilo s/ indemnización por despido", entre otras.

En consecuencia, siendo ajustado a derecho la extinción del vínculo mediante el despido indirecto descrito (Art. 246 LCT), entiendo que se verifican los extremos previstos en el Art. 242 y 243 LCT por lo cual se tornan procedentes las indemnizaciones derivadas de éste y reclamadas en la demanda por el Sr. Di Micco Concetto debiendo responder por ellas en forma solidaria los Sres. Sebastián, Gabriela y Roberto Ahronheim, el primero en su carácter de empleador del actor y los nombrados en último término, como herederos de la Sra. Vera Sara Frey Cohn, de conformidad a lo resuelto en la primera cuestión de la presente. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

Planteo de prescripción

Previo a analizar la procedencia de los rubros reclamados, por razones de orden metodológico, corresponde tratar preliminarmente el planteo de prescripción articulado por la parte demandada en su primera presentación.

Al plantear defecto legal en el modo de proponer la demanda, la letrada Pedreira articuló además excepción de prescripción en los términos del art. 256 de la LCT "para aquellos créditos laborales que se encuentran alcanzados por el plazo bienal allí establecido". La letrada Simón, el 8/2/2023 al subsanar su demanda, se pronunció por el rechazo del planteo interpuesto bajo el siguiente argumento: "existido pandemia, plazos suspendidos por intercambio epistolar, audiencias ante la secretaria de estado de trabajo de la provincia de Tucumán no puede jamás pretenderse utilizar este instituto legal en el proceso".

Circunscriptas las posiciones de las partes, y sin perjuicio de la confusa defensa por parte del actor, no puedo soslayar la falta de precisión de la parte accionada al formular su planteo, puesto que no individualizó los rubros que estima están prescriptos recurriendo a la alocución genérica "aquellos créditos laborales". En efecto, se debe tener presente que en el ámbito del derecho del trabajo la prescripción debe interpretarse y aplicarse restrictivamente (cfr. Cámara del Trabajo, Sala 4, Sentencia N° 42, 16/03/2015, "Heredia Angeleri, Lucio Ricardo c. Gramajo, Alfredo Maximiliano s. Cobro de Pesos"). En ese orden de ideas, la jurisprudencia tiene dicho que "La prescripción no puede ser dictada de oficio por el juez, pero sin embargo debe ser aplicada por este en forma correcta si la parte ha efectuado el planteo. Pero para que el magistrado pueda abordar la prescripción y encuadrarla en su caso, correctamente, la parte que la invoca debe precisar con algún detalle cual es el rubro o reclamo que considera prescripto ("Barra Mariana Elizabeth Y Otros vs. Reynaga María Susanay Otros.-s/ Despido, Cámara del Trabajo, Sala II°)" (cf. CAT, Sala II, Concepción, "Maza Ivan Esteban vs Elias Omar Gustavo y Mancilla Vega Maria Isabel s/ despido", Sent. N°297 del 5/9/2017).

Por lo expuesto, considero justo rechazar el planteo articulado por los demandados. Así lo declaro.

Procedencia de los rubros reclamados

En su mérito, aclarado lo anterior, de acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero, corresponde expedirse sobre los rubros reclamados:

1. INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Atento a lo previsto en los arts. 245 y 246 de la LCT y lo desarrollado en la primera, segunda y tercera cuestión, resulta admisible este rubro.

2. SAC sobre indemnización por antigüedad: El actor no tiene derecho a este rubro dado que la indemnización por antigüedad reviste naturaleza extrasalarial, y como tal no puede generar una remuneración anual complementaria (conf. Doctrina CSJT, sentencia 961, de fecha 28/11/04, fallo plenario de la Cámara de Apelaciones del Trabajo en los autos “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25561”).

3. INDENNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO: Resulta admisible este concepto de acuerdo a lo previsto en el art. 232 de la LCT.

4. SAC sobre preaviso: Resulta procedente este rubro, conforme lo resuelto con por la CSJT in re: “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07/03/12). Así lo declaro.

5. INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO: Resulta procedente este rubro de acuerdo a lo normado en el art. 233 de la LCT y teniendo en cuenta la fecha de distracto establecida en la tercera cuestión de la presente.

6. VACACIONES PROPORCIONALES 2020: Resulta admisible este rubro conforme lo dispuesto por el art. 156 de la LCT. Así lo declaro.

7. DIFERENCIAS SALARIALES: En su escrito inicial el actor al fundar la procedencia de los rubros reclamados mencionó la existencia de “diferencias salariales mensuales conforme CCT” -sic-, pero al confeccionar planilla no cuantificó el rubro, ni especificó el período temporal por el que hacía extensivo su reclamo. Tal situación impide a esta magistrada determinar y cuantificar la pretensión, toda vez que el principio iura novit curia encuentra su limitación en el principio de congruencia, en virtud del cual el juez no puede suplir la negligencia del accionante de expresar la pretensión cuántica del rubro reclamado cuando no fue consignada en el objeto de la demanda. En consecuencia, corresponde rechazar el rubro reclamado. Así lo declaro.

8. SANCIÓN DEL ART. 1 DE LA LEY N°25323: Jurisprudencialmente se sostiene que, el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la ley 25.323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013. Es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y c) cuando se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10). En el caso de autos, no se acreditó la existencia de ninguno de los extremos previstos por la normativa, por lo que corresponde rechazar este rubro. Así lo declaro.

9. SANCIÓN DEL ART. 2 DE LA LEY N°25323: Resulta procedente este rubro por cuanto considero que se encuentra acreditada la intimación fehacientemente del accionante para el pago de las indemnizaciones por despido injustificado, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral por intermedio del TCL CD051148490 del 10/10/2020 (pág. 8 y 12 del pdf649035 del escrito de demanda) que se tuvo por reconocido ab initio (cf. art. 60 y 88 inc. 1 CPL). Ello en un todo

de acuerdo con lo establecido por nuestra Excma. Corte que expresó que “la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora” (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, “Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos”).

A mayor abundamiento y teniendo en cuenta lo resuelto en la primera cuestión, es prudente advertir, como lo sostiene autorizada doctrina que “la solidaridad no es un instituto propio del Derecho del Trabajo, sino que ha sido receptada por el mismo desde el Derecho Civil, como una herramienta para tutelar la observancia de las normas imperativas que conforman el orden público laboral y evitar el fraude. La Ley de Contrato de Trabajo no efectúa una teoría general de las obligaciones solidarias, sino que se limita a imputar, en varios artículos, la responsabilidad solidaria de diversas personas frente al trabajador en virtud del provecho que han recibido del trabajo dependiente (arts. 29, 29 bis, 30, 31, 228). En este marco, el actor puede demandar a los obligados en forma conjunta o separadamente (arts. 699 y 705 del Código Civil, t.o. ley 340; arts 827, 828, 833, 838 y 839 del Código Civil y Comercial de la Nación) sin obligación legal de poner en mora a todos los deudores solidarios (más allá del deber de buena fe exigido por el art. 63 de la LCT), pues la mora de cualquiera de los deudores propaga sus efectos a todos los demás. De manera tal que, probados los presupuestos fácticos para tornar operativos los mecanismos de extensión o imputación de responsabilidad solidaria, basta simplemente haber puesto en mora al empleador -en orden a los rubros indemnizatorios, salariales y multas exigidas- para que los efectos de dicha mora se irradien a los demás deudores solidarios” (cf. Diego J. Tula, “Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo. Eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo”, Rubinzal – Culzoni Editores, 2017, pág. 251).

10. MULTA DEL ART. 80 DE LA LCT: El art. 80 de la LCT establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

Por lo expuesto, en el caso traído a estudio, no resulta procedente la multa reclamada por cuanto no se encuentra acreditada la intimación fehaciente a la parte empleadora requerida por la normativa antes citada, una vez vencido el plazo previsto por el art. 3 del decreto N°146/01. Así lo declaro.

11. SANCIÓN DNU N°34/2019: Al respecto debo reseñar que el DNU N°34/19 es una norma de emergencia pública en materia ocupacional (publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 13/12/19) que dispone que, en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, de conformidad a la legislación vigente (art. 2), la que comprenderá todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Asimismo, establece

su inaplicabilidad respecto de las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia (art. 4) la que será a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial (art. 5).

La llamada “doble indemnización” se aplica desde el 13/12/2019. Los primeros 180 días los dispuso el DNU N°34/2019 (13/12/2019) y los siguientes 180 días -hasta el 7 de diciembre de 2020- los fija el DNU N°528/2020 (BO 10/6/2020); luego se amplía hasta el 25 de enero de 2021, conforme el DNU N°961/2020 (BO 30/11/2020); y el DNU N°39/2021 (BO 23/1/2021) la prórroga hasta el 31/12/2021, con un tope de \$500.000 respecto del recargo. Luego, el dec. 881/20 del 23/12/2021 (publicado en el BORA el 24/12/2021) amplió hasta el 30 de junio de 2022, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N°34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21, según surge de su art. 1.

Esta medida abarca a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral hasta el día 13/12/2019 y resulta inaplicable para los trabajadores del sector público y para los ingresados con posterioridad a dicha fecha.

Resta entonces ahora analizar, si resulta o no aplicable al actor la duplicación de la indemnización, y sobre qué rubros corresponde calcularla.

Conforme lo tratado en la tercera cuestión, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo se extinguió por despido indirecto justificado.

El presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción es el "despido sin justa causa". Por ello, ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

Resulta indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al Art. 246 LCT. Caso contrario, bastaría que el principal invoque cualquier motivo extintivo o, en su caso, dispusiera medidas que configuren injurias para colocar al trabajador en situación de considerarse despedido para tornar, así, ineficaz la normativa aludida.

El artículo 246 de la LCT, referido a la resolución indirecta del vínculo, establece que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.

En consecuencia, siendo que la extinción del contrato de trabajo en la presente causa se produjo por despido indirecto justificado el 03/06/2020, estimo que resulta admisible este rubro por el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con los términos del artículo 3° del Decreto N°34/19 y la legislación vigente en la materia. Así lo declaro.

12. Indemnización por daño moral: Según se desprende del escrito introductorio, el accionante reclama este rubro fundado en la existencia de un despido discriminatorio por no haber procedido la demandada a reubicarlo en un puesto acorde a sus capacidades físicas luego del accidente sufrido en ocasión del trabajo. Explicó que la relación laboral se desarrollaba con naturalidad, hasta que el 14/02/2018, el accionante sufrió un accidente en ocasión del trabajo que le dejó secuelas irreversibles e invalidantes. Sostuvo que fue sometido a varias intervenciones quirúrgicas en nuestra provincia sin obtener ningún tipo de resultado, lo que derivó en que el tratamiento integral continua actualmente en la provincia de Buenos Aires. Indicó que los accionados tienen conocimiento de todos esos tratamientos pues fueron notificados por la Aseguradora de Riesgos de Trabajo. Expuso que por ese motivo es que reclama un despido discriminatorio, dado que su mandante no pudo

volver a prestar tareas, actualmente tiene 48 años, se encuentra en tratamiento psicológico y psiquiátrico, siendo que siempre fue una persona muy activa que ocupaba la mayor parte del tiempo trabajando. Entendió que ello evidencia que la patronal, pese a tener la obligación de reubicarlo en alguna tarea acorde a sus capacidades no lo hizo, así como tampoco abonó ninguna indemnización. Adujo que la familia demandada hizo uso y abuso de la fuerza de trabajo de su poderdante y obrando con total temeridad y malicia, pretendió desobligarse de sus responsabilidades contractuales e indemnizatorias, muchas veces ni siquiera respondiendo a los colacionados cursados por esa parte. Agregó que según surge del intercambio epistolar, el Sr. Di Micco tuvo la voluntad de continuar con su trabajo, pero por el accionar antijurídico de la patronal, ello fue imposible, pues no tuvo en consideración que hoy su representado es sujeto de preferente tutela. Aseveró que la ART hizo lo correspondiente intimando a los accionados para que reubiquen a su mandante, pero tampoco obtuvo respuesta.

Por otra parte, explicó que mantuvo con la parte accionada un extenso intercambio epistolar con dificultades pues las misivas no eran recibidas o indicaban ser domicilios desconocidos, quedando en evidencia que el despido se produjo por su exclusiva culpa dado que no le proveyeron tareas. Afirmó que, pese a todos los reclamos, su mandante se vio obligado a recurrir ante estos tribunales a fin de obtener el cobro compulsivo del crédito adicionando la indemnización por daño moral por despido discriminatorio.

En mérito a este reclamo, y dado que se definió en la cuestión que precede que la relación laboral culminó por despido indirecto instado por el actor el 03/06/2020 fundado entre otros argumentos, puntualmente en la existencia de diferencias salariales devengadas a su favor, y no precisamente en la falta de provisión de tareas por parte de los demandados, considero que la pretensión del actor no puede prosperar. Repárese además en el hecho de que la comunicación del Sr. Sebastián Ahronheim respecto de la extinción de la relación laboral en virtud de lo dispuesto por el art. 211 LCT por vencimiento del plazo de reserva de puesto de trabajo, ocurrió con posterioridad al despido instado por el propio actor, por lo que resulta abstracto analizar si dicha decisión fue discriminatoria conforme lo argüido al interponer demanda. Así lo declaro.

Planteo de inconstitucionalidad del carácter remunerativo de determinados rubros. Base de cálculo.

1. El actor solicitó se declare la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo que fuera aplicado convencionalmente a determinados rubros percibidos por el actor como parte integrante de su remuneración y, por ende, incluidos en la base de cálculo para la liquidación de los rubros indemnizatorios y salariales reclamados.

2. Con relación a la cuestión analizada debo decir que la vigencia constitucional de ciertas normas sólo puede ser materia de examen y pronunciamiento cuando éstas se encuentran identificadas y configuran una cuestión de aplicación concreta, no siendo suficiente la existencia de un juicio en que se peticiona su descalificación sino que -para expedirme sobre la inconstitucionalidad de una norma emanada de otro Poder- la pertinente controversia debe constituir la cuestión de cuya solución depende, en modo exclusivo y determinante, la fundabilidad de la pretensión demandada. En este sentido, no debe perderse de vista que la declaración de inconstitucionalidad de una regla es una decisión extrema y excepcional, que debe ser dispuesta por el órgano judicial con criterio restrictivo, previo a haber realizado todos los esfuerzos hermenéuticos para dotar a la misma de una interpretación que privilegie su validez y armonice con los principios consagrados por la Carta Magna.

Existe arraigada doctrina sobre el tema, según la cual la declaración de inconstitucionalidad de una ley constituye la más delicada dentro de las funciones que cabe encomendar a un tribunal de

justicia. Es un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado la última ratio del orden jurídico, por lo que no cabe formularla sino cuando un acabado examen del precepto conduce a la convicción cierta de que su aplicación conculca el derecho constitucional invocado (fallos: 328:4542, 327:831 entre otros), siendo relevante destacar que en numerosos pronunciamientos el Cíbero Tribunal ha exhortado a los tribunales inferiores a proceder con prudencia, extremando los recaudos para efectuar una interpretación que, resguardando el mandato constituyente, compatibilice la norma infra-constitucional impugnada con el derecho federal invocado (CSJN en “Fernández, Carlos y otros s/ causa 9510”, sentencia de fecha 20/10/2015).

Es oportuno resaltar la posición de la CSJN en cuanto a que la declaración de inconstitucionalidad de las leyes es un acto de suma gravedad institucional, ya que las normas debidamente sancionadas y promulgadas, gozan de presunción de legitimidad (Fallos 226:688; 242:73; 285:369; 300:241; 314:424); más allá de las apreciaciones de mérito, oportunidad y conveniencia que sobre ellas se pueda hacer, o sobre su corrección técnica o jurídica. De este modo, la declaración de inconstitucionalidad de una ley solo puede admitirse como la última ratio del orden jurídico (Fallos 247:387; 249:51; 303:248; 304:849).

Además, para un debido y adecuado control de constitucionalidad, el Máximo Tribunal de la Nación tiene fijado determinados estándares mínimos: a) clara individualización al caso o controversia (Fallos 301:911); b) contradicción manifiesta e irreconciliable con la Constitución Nacional (Fallos 322:842); c) irrazonabilidad evidente (Fallos 323:2409); d) sólidos fundamentos y desarrollos argumentales (Fallos 325:1201); e) existencia de gravamen concreto y actual (Fallos 345:1325).

Conforme surge de autos, la parte actora no identificó las normas convencionales que otorgarían carácter no remunerativo a los rubros percibidos como retribución y que ataca de inconstitucionales.

En este sentido resulta importante destacar que, tal como se indicó, el interesado en la declaración de inconstitucionalidad de una norma además de identificarla debe demostrar claramente de qué manera ésta contraría la Constitución Nacional, qué gravamen le causa, y debe probar, que ello ocurre en el caso concreto, sin que, a tal fin, alcance la invocación de agravios conjeturales.

Ninguna de estas circunstancias fueron correctamente alegadas por la parte actora, pues ni siquiera indicó las normas cuya inconstitucionalidad pretende se declare.

En virtud de ello se advierte que no se cumplió con las pautas para la procedencia de la pretensión, tal como lo destaca la CSJN, y por ello corresponde su rechazo.

3. No obstante lo expuesto, coincido con la Sra. Agente Fiscal de la I° Nominación en el sentido de que, de cualquier forma, la cuestión planteada por el accionante ya fue resuelta. Por lo mismo, estimo justo definir que los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración percibida y devengada al tiempo de la desvinculación con inclusión de las sumas remunerativas y los rubros no remunerativos y de acuerdo a la categoría profesional del actor (Oficial General del CCT N°335/75). 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 11549/56) -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) y cuyas consideraciones en la temática hago propias y en uso de las facultades que me confiere el art. 47 del CPL.

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

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por la actora; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los salarios y las diferencias salariales impagas así como las indemnizaciones admitidas, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "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 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" (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo adjunto en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución

Costas

La parte actora, resultó vencedora en casi la totalidad del reclamo efectuado en la presente litis contra los Sres. Sara Vera Frey Chon y Sebastián Ahroheim, sin perjuicio de que declaré improcedente el SAC sobre indemnización por antigüedad, las diferencias salariales y el daño moral por despido discriminatorio. Ello no es óbice para desconocer tal calidad ante el progreso de los restantes rubros reclamados.

Tengo en cuenta que el criterio de imposición de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes, conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, en consecuencia, impongo la totalidad de las costas a los Sres. Gabriela y Roberto Ahronheim (en su carácter de herederos de la Sra. Vera Sara Frey Cohn) y Sebastián Ahronheim, quienes deberán soportarlas en forma solidaria de acuerdo a lo resuelto en la tercera cuestión (cf. art. 61 del CPCCT,

supletorio según art. 49 del CPL y doctrina que emana de la CSJT en el precedente “Santillán Bravo vs. Atanor, Sent. N°37/2019). Así lo declaro.

Honorarios

Procede en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado arribado en la litis, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL. Se tomará como base el 30% del monto actualizado de la demanda, cuyo total asciende a la suma de pesos \$37.889.249. Ese porcentaje fijado en forma discrecional y razonable (del 30%), está dentro de los parámetros previstos por el art. 50 inc. 2 CPL, arrojando una base regulatoria de pesos \$11.366.775 al 31/10/2024.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N°5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N°24432, ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. A la letrada **Constanza María Simon**, por su actuación como apoderada del actor, en doble carácter, durante tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$1.938.035 (base x 11% - art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).
2. A la letrada **Sabrina Mercedes Pedreira**, por su intervención como apoderada de los demandados Roberto y Sebastián Ahronheim, en doble carácter, durante dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$704.740 (base x 6% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH- ÷ 3 x 2) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K). Asimismo, se regula por su intervención como patrocinante de la Sra. Gabriela Ahroheim en su carácter de heredera de la codemandada Sara Vera Frey Cohn, durante dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$454.671 (base x 6% -art.38 LH- ÷ 3 x 2) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).
3. A la CPN **Marta Cristina Lafuente**, por su intervención profesional como perito contadora en el dictamen del 20/02/2024 (CPA N°4), la suma de \$113.668 (1% - Art. 50 y 51 del CPL) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6953 modificada por ley N°9255 (Art. 39 inc. 9).

Por ello

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por Di Micco Concetto, DNI N°94.041.810, con domicilio en Gianfrancisco s/n Las Talas, Bella Vista, Leales de esta provincia, en contra del Sr. Sebastián Ahronheim, DNI N°33.755.250, con domicilio en calle Congreso N°274, 4° piso, depto A de esta ciudad, y de Vera Sara Frey Cohn, hoy fallecida. **ABSOLVER** al Sr. Roberto Ahronheim, por derecho propio, de la demanda instaurada en su contra, según lo tratado.

En consecuencia, condeno en forma solidaria a los Sres. Sebastián Ahronheim (por derecho propio), y Gabriela Ahronheim, DNI N°92.513.889, con domicilio en calle 24 de septiembre N°785, Piso 12, dpto A de esta ciudad, y Roberto Ahroheim, DNI N°92.474.126, con domicilio en calle Congreso N°274, 4° piso, depto A de esta ciudad (en el carácter de herederos de la Sra. Vera Sara Frey Cohn) :

a) al pago de la suma total de \$5.112.304 (pesos cinco millones ciento doce mil trescientos cuatro) en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales 2020, doble indemnización conforme DNU N°34/2019, y sanción art. 2 de la Ley N°25323, de acuerdo a lo considerado.

b) lo dispuesto en el apartado a) de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los DIEZ (10) DÍAS de quedar firme la presente resolución.

II) RECHAZAR el reclamo interpuesto por el Sr. Di Micco Concetto en concepto de SAC sobre indemnización por antigüedad, diferencias salariales, sanción del art. 80 de la LCT y art. 1 de la Ley N°25323 y daño moral, conforme lo considerado.

III) RECHAZAR el planteo de prescripción interpuesto por los demandados, conforme lo tratado.

IV) RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad articulado por el actor, de acuerdo a lo considerado.

V) IMPONER las COSTAS: a los Sres. Gabriela, Roberto y Sebastián Ahronheim, conforme se considera.

VI) REGULAR HONORARIOS:

1) A la letrada **Constanza María Simon**, en la suma de \$1.938.035, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K), atento lo considerado.

2) A la letrada **Sabrina Mercedes Pedreira**, en la suma de \$1.159.411 más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K) atento lo considerado.

3) A la CPN **Marta Cristina Lafuente**, la suma de \$113.668 más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6953 modificada por ley N°9255 (Art. 39 inc. 9), atento lo considerado.

4) Los honorarios regulados en los apartados 1 a 3 deberán ser abonados dentro de los DIEZ (10) DIAS de quedar firme la presente resolución.

VII) Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley N°6204).

VIII) NOTIFICAR a: Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán, Caja de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de Tucumán, y a la Sra. Agente Fiscal de la I° Nominación que intervino en el presente proceso.

REGISTRAR Y COMUNICAR.AMMDB 832/22

Actuación firmada en fecha 27/11/2024

Certificado digital:

CN=MENA Ana María, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.