Expediente: **1921/21**
Carátula: **MEDINA RODRIGO EMMANUEL C/ PARILLADA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **18/10/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - PARILLADA S.R.L., -DEMANDADO
20335405006 - MEDINA, RODRIGO EMMANUEL-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 1921/21

H103094698083

JUICIO: MEDINA RODRIGO EMMANUEL c/ PARILLADA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1921/21.

San Miguel de Tucumán, octubre del 2023.

EXPEDIENTE: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital caratulado "MEDINA RODRIGO EMMANUEL c/ PARILLADA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 1921/21" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/1EyalW75Kb2Rd4PL7-2JA-Qwxs31RJQNe/view?usp=share_link y el siguiente código QR

Asimismo, se pone en conocimiento que el archivo adjunto en formato .pdf incluye un índice de la sentencia con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

-RESULTA

-CONSIDERANDO

1. Admitido.

1.A. Hechos.

1.B. Documentación.

2. Controvertido.

2.1. Primera cuestión: existencia de la relación laboral y, en su caso, sus características: fecha de ingreso, tareas, categoría profesional, convenio colectivo aplicable, jornada laboral, remuneración y ámbito físico de desempeño.

2.2. Segunda cuestión: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo

2.3. Tercera cuestión: intereses

2.4. Cuarta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Planilla de capital e intereses.

2.5. Quinta cuestión: costas

2.6. Sexta cuestión: honorarios.

-RESUELVO

RESULTA

El 28/12/2021 Rodrigo Emmanuel Medina, DNI 39.142.643, con domicilio en Barrio Los Fresnos, manzana H, casa 14, 150 viviendas, Banda del Río Salí, Cruz Alta, a través de su letrado apoderado Alan Fernández Nahid, inició juicio en contra de Parillada SRL, CUIT 30 - 71360410 - 7, con domicilio en calle San Juan n° 663, San Miguel de Tucumán.

Reclamó la suma de $1.532.253,19 (pesos un millón quinientos treinta y dos mil doscientos cincuenta y tres con 19/100) en concepto de haberes del mes, sueldo anual complementario (en adelante SAC) proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización del art. 80 de la LCT y art. 2 de la Ley 25.323, DNU 528/2020 y diferencias salariales desde mayo de 2019 a octubre de 2020 incluído 1° Y 2° SAC de 2019 y 1° SAC de 2020, más intereses, gastos y costas.

Asimismo, requirió que se obligue a la demandada a confeccionar y entregar las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT que consigne las reales características de la relación laboral, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

En cumplimiento del art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), el apoderado manifestó que el sr. Medina trabajó desde el 05/10/2014 al 30/11/2020 para la demandada en el local gastronómico conocido como “Las Leñitas” sito en calle San Juan n° 633 de esta ciudad. Sobre este punto, resaltó el hecho que la empleadora lo registró con fecha de ingreso el día 15/06/2017.

Sobre la jornada de trabajo, sostuvo que el actor prestó funciones de viernes a miércoles de 11 a 15 y de 20 a 24 h. Por ende, consideró que no debía estar registrado como trabajador a tiempo parcial sino de jornada completa.

Seguidamente, detalló que el actor realizó en forma permanente -sin recibir capacitación- tareas de cocción de los productos a expedir por la accionada, en especial empanadas, pizzas, carnes, tartas. En efecto, sostuvo que la categoría laboral que le correspondía era la de cocinero 6, establecimiento I, del Convenio Colectivo n° 479/06.

Acerca de la remuneración, denunció que al mes de octubre de 2020 percibió la suma de $13.000 (pesos trece mil) cuando debió percibir la suma de $39.326,96 (pesos treinta y nueve mil trescientos veintiséis con 96/100).

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, el letrado Alan Fernandez Nahid aseveró que el actor, mediante telegrama n° 088030234 del 30/11/2020, se dió por despedido ante el silencio que la empleadora mantuvo frente a su intimación a que registrara su real fecha de ingreso y jornada de trabajo y abone las diferencias salariales.

Relató que si bien la accionada contestó esta última misiva y afirmó haber respondido con anterioridad, aquéllo no aconteció ni entró a la órbita de conocimiento del sr. Medina.

De acuerdo a ello, alegó que se debe tener en cuenta que la respuesta dada por la accionada permite, por un lado, ratificar su domicilio al cual fueron enviados los telegramas del sr. Medina y, por otra lado, aseverar la veracidad de su reclamo en tanto se trató de una contestación tardía y genérica.

Asimismo, alegó que cada una de las injurias proferidas por parte de la patronal - a saber: falta de pago de los haberes adeudados, incumplimiento de la obligación de registración completa de la jornada laboral y no regularización de la situación salarial del trabajador - justifican por sí solas el despido indirecto en que se colocó el sr. Medina.

Finalmente, citó derecho que estima aplicable, practicó planilla de rubros y montos reclamados, ofreció prueba documental y formuló reserva del caso federal.

El 08/02/2022 el apoderado del actor adjuntó documentación original obrante en su poder conforme lo previsto en el art. 56 del CPL.

Corrido traslado de demanda mediante cédula de notificación n° 1277 al domicilio de San Juan n° 633 de esta ciudad y notificada el 30/03/2022 a la demandada en los términos del art. 157 del Código Procesal Civil y Comercial, Ley 6176, supletorio al fuero, sin constar responde alguno, el 17/05/2022 el letrado apoderado del accionante solicitó que se tenga por incontestada.

Previo a ello, se ordenó librar oficio al Registro Público de Comercio- Dirección de Personas Jurídicas, quien el 07/07/2022 informó que el último domicilio registrado de la sociedad Parillada SRL era en calle San Juan n° 633, San Miguel de Tucumán.

Así las cosas, posteriormente, este sentenciante, teniendo en cuenta que el traslado se efectivizó en forma correcta y que la fecha para que la accionada contestara demanda había vencido con cargo extraordinario el 25/04/2020, mediante proveído del 26/07/2022, ordenó tener por incontestada la demanda por parte de Parillada SRL en los términos del art. 58 del CPL.

El día 21/08/2022 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al sólo fin de su ofrecimiento.

El 09/11/2022 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL a través de la plataforma ZOOM, a la que no comparecieron las partes. En base a ello, se dispuso diferir el inicio del plazo de producción de pruebas para el 29/11/2022 conforme se desprende de acta obrante en el presente expediente digital.

Concluido el período probatorio, atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, el 19/05/2023, Secretaría Actuaria confeccionó informe en el que se detalla que la parte actora ofreció 4 cuadernos de pruebas: 1) Documental: producida, 2) Informativa: producida, 3) Confesional: producida y 4) Testimonial: parcialmente producida.

Asimismo, se elaboró y adjuntó la “guía del expediente digital en pdf” a fin de facilitar la compulsa y lectura del mismo por los interesados.

Puesto el expediente para alegar, el 30/05/2023 la parte actora presentó alegatos en tiempo y forma.

Finalmente, mediante proveído del 06/06/2023 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver, el que notificado a los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

CONSIDERANDO

2.1- Primera cuestión: existencia de la relación laboral y, en su caso, sus características: fecha de ingreso, tareas, categoría profesional, convenio colectivo aplicable, jornada laboral, remuneración y ámbito físico de desempeño.

2.1.1. El apoderado Alan Fernandez Nahid manifestó que el sr. Medina trabajó desde el 05/10/2014 al 30/11/2020 para la demandada en el local gastronómico conocido como “Las Leñitas” sito en calle San Juan n° 633 de esta ciudad. Sobre este punto, resaltó el hecho que la empleadora lo registró con fecha de ingreso el día 15/06/2017.

Sobre la jornada de trabajo, sostuvo que el actor prestó funciones de viernes a miércoles de 11 a 15 y de 20 a 24 h. Por ende, consideró que no debía estar registrado como trabajador a tiempo parcial sino de jornada completa.

Seguidamente, detalló que el actor realizó en forma permanente -sin recibir capacitación- tareas de cocción de los productos a expedir por la accionada, en especial empanadas, pizzas, carnes, tartas. En efecto, sostuvo que la categoría laboral que le correspondía era la de cocinero 6, establecimiento I, del Convenio Colectivo n° 479/06.

Acerca de la remuneración, denunció que al mes de octubre de 2020 percibió la suma de $13.000 (pesos trece mil) cuando debió percibir la suma de $39.326,96 (pesos treinta y nueve mil trescientos veintiséis con 96/100).

2.1.2. En tanto para estar a lo normado por el art. 58 del CPL y tener por ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda es necesario que el trabajador acredite la existencia de la relación laboral, resulta importante señalar que, de acuerdo al art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, el hecho de la prestación de tareas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario. Es decir, cuando opera el art. 23 LCT, recae sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo.

Sin embargo, existe una controversia tanto en la jurisprudencia como en la doctrina con relación al alcance de la presunción. Los defensores de la postura restrictiva sostienen que para que se torne operativas, es menester acreditar no sólo la prestación de servicios, sino su carácter dependiente; mientras que los que propician una postura amplia entienden que la sola demostración de la existencia de prestación a favor de un tercero es suficiente para que opere la presunción.

Acerca de la interpretación que plantea dicha norma, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán se adhiere a la tesis restrictiva (“Baaclini, Daniel Eduardo vs. Colegio Médico de Tucumán s/ Cobros, sentencia n° 227 del 29/03/2005).

En consecuencia, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, en función de lo reseñado estimo que debe aplicarse dicho criterio.

2.1.3. Del análisis de las pruebas producidas en el presente expediente digital observo que:

a) como prueba documental, el actor agregó los telegramas laborales remitidos por su parte a la demandada y, además, carta documento enviada por ésta última con firma ológrafa del socio gerente Rodolfo Alurralde, la cual transcribo *“Cumplimos en dirigirnos a ud., en respuesta a v/telegrama recibido el 04/12/2020 y en este sentido señalamos que ratificamos en todos sus términos nuestra anterior misiva, por lo que rechazamos por improcedente el despido decidido unilateralmente por v/persona sin fundamento alguno, como así también v/requerimiento de pago de indemnizaciones y diferencias salariales que no le corresponde, y de regularización de aportes y contribuciones que se encuentran en regla. Por último, le señalamos que v/liquidación final y las certificaciones de ley estarán a su disposición en el plazo legal. Atentamente. Atentamente”*.

b) como prueba informativa, el actor requirió se libre oficio al Correo Oficial y a la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA).

El 21/12/2022 UTHGRA acompañó las escalas salariales vigentes en nuestra provincia entre enero de 2019 y marzo de 2020 y Convenio Colectivo n° 479/06 aplicable a la actividad gastronómica.

El 01/02/2023 y el 06/02/2023 el Correo Argentino remitió informe la autenticidad y recepción de los telegramas enviados por el actor.

c) como prueba confesional, el actor citó al gerente de la firma demandada. Notificado el 13/12/2022, en los términos del art. 202 del CPCC, mediante cédula n° 7993, y frente a su incomparecencia a la audiencia fijada para el día 16/02/2023, el apoderado del actor peticionó que se aplique el apercibimiento dispuesto por el art. 360 del CPCC, supletorio al fuero.

Seguidamente, el 27/02/2023 se ordenó tener presente aquél para valoración en esta instancia y el 09/03/2023 Secretaría Actuaria procedió a la apertura y al agregado del pliego de posiciones en este expediente digital.

d) como prueba testimonial, el actor ofreció como testigos a Juan José Maldonado, Rubén Alberto Vega y Franco Matías Yapura.

De la videograbación de las audiencias de cada uno de ellos, se desprende que los terceros citados coincidieron en señalar que el sr. Rodrigo Emmanuel Medina trabajó en el Bar Las Leñitas ubicada en calle San Juan n° 633, que ingresó a trabajar desde el mes de octubre de 2014, que se encargaba de cocinar la comida (empanadas, pizzas, tartas, carnes) y estaba en el horno y en la cafetería, que prestaba servicios en horarios de mañana y tarde siendo el horario normal del bar de 11 a 15 y de 20 a 24 h y que descansaba los días lunes y martes y el resto de los días iba a trabajar.

Todos ellos describieron conocer lo que respondieron por haber sido compañeros del demandante.

Sobre el sr. Vega, adiverto que, al contestar las generales de la ley, respondió tener interés en el juicio y, al mismo tiempo, sostuvo no ser pariente de las partes, tampoco amigo íntimo, enemigo, acreedor ni deudor, no tener vinculación ni poseer juicio en contra de ellas.

A su vez, aprecio que, por su parte el sr. Maldonado afirmó tener una demanda iniciada contra Parillada SRL.

2.1.4. Seguidamente, a los efectos de poder dilucidar la eficacia probatoria de cada prueba reseñada, estimo pertinente efectuar las siguientes valoraciones.

En relación a la prueba testimonial, aclaro que las respuestas brindadas por los sres. Vega y Maldonado al contestar las generales de la ley no constituyen un impedimento para desestimar sin más su testimonio.

Antes bien, aprecio que todos los terceros citados respondieron desde su conocimiento en carácter de haber sido compañeros del actor y poder presenciar en forma directa los hechos sobre los que se le preguntó.

Aquel análisis lo complemento con el de la prueba documental, específicamente la carta documento remitida por Parillada SRL al sr. Medina; de la cual infiero un reconocimiento implícito de la existencia de una relación laboral entre ellos. De no ser así, estimo que no se hubiera puesto la liquidación final ni la certificación de servicios a disposición del trabajador.

Por otro lado, del informe remitido por UTHGRA se desprende que la jornada normal de trabajo prevista por los empleados comprendidos en el CCT n° 479/09 se fijó en en 8 horas diarias o 48 horas semanales (art. 37) y que las escalas salariales previstas para un empleado de la categoría denunciada por el sr. Medina -aún cuando fuera de jornada parcial- no se asemejan a la que efectivamente percibía, sino que esta última resultó ser inferior.

Por último, corresponde que me expida sobre el apercibimiento del actual art. art. 360, CPCC, ley 9531, supletorio. En torno a ello, aprecio que la incomparecencia injustificada de alguna de las partes a la audiencia de absolución de posiciones permite tenerlo por confeso de las posiciones siempre que no haya producido prueba en contrario y que aquello sea valorado de acuerdo al resto del material probatorio obrante en la causa. De lo contrario, se haría prevalecer la ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad objetiva.

La doctrina que comparto tiene dicho que la confesión ficta produce los mismos efectos que la confesión expresa, vale decir que resulta suficiente para tener por probados los hechos consignados en el pliego de posiciones. Sin embargo, no reviste como la segunda, el carácter de prueba tasada, ya que la ley faculta al juez a tenerla por configurada teniendo en cuenta las circunstancias de la causa, lo cual implica que es susceptible de desvirtuarse por prueba en contrario producida por los absolventes" (De Santos; La prueba judicial, Teoría y Práctica; Edit. Universidad; 1992, p. 296).

En la causa traída a estudio, con la reseña de la valoración de las demás pruebas producidas, estimo prudente tener por reconocidos los hechos contenidos en las posiciones n° 2, 3 y 6 del pliego digital propuesto por el actor. Es decir, que es verdad que Rodrigo Emmanuel Medina se desempeñaba con jornadas laboradas de 40 horas semanales, que era remunerado de manera deficiente y que se desempeñó a favor de la empresa accionada desde el 05/10/2014, respectivamente.

De esta forma, concluyo que la plataforma probatoria precedentemente citada aporta datos que permiten confirmar la efectiva prestación de servicios de Rodrigo Emmanuel Medina a favor de Parillada SRL.

Así las cosas, de acuerdo al encuadre jurídico expuesto en el punto 2.1.2, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el art. 58 del CPL y, en virtud de ello, tener por ciertos los hechos invocados por el actor al iniciar demanda y por auténticos y recepcionados los documentos acompañados. A saber, se tiene por cierto que el actor:

- ingresó a trabajar el 05/10/2014 en el local gastronómico denominado Bar Las Leñitas ubicado en calle San Juan n° 633 de esta ciudad,

- cumplió tareas de cocinero nivel profesional 6, establecimiento categoría 1 del Convenio Colectivo n° 479/06,

- laboró de viernes a miércoles en el horario de 11 a 15 y de 20 a 24 h, es decir, en jornada completa conforme al art. 1 de la Ley 11.544 y art. 37 del CCT n° 479/06, y

-percibió al mes de octubre de 2020 la suma de $13.000, por debajo de lo previsto en las escalas salariales vigentes de UTHGRA. Así lo declaro.

A mayor abundamiento, destaco que en la causa no existen pruebas tendientes a probar la existencia de un hecho impeditivo o extintivo que desvirtúe lo alegado por el accionante.

2.2- Segunda cuestión: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

2.2.1. El letrado Alan Fernandez Nahid aseveró que el actor, mediante telegrama n° 088030234 del 30/11/2020, se dió por despedido ante el silencio que la empleadora mantuvo frente a su intimación a que registrara su real fecha de ingreso y jornada de trabajo y abone las diferencias salariales.

Relató que si bien la accionada contestó esta última misiva y afirmó haber respondido con anterioridad, aquéllo no aconteció ni entró a la órbita de conocimiento del sr. Medina.

De acuerdo a ello, alegó que se debe tener en cuenta que la respuesta dada por la accionada permite, por un lado, ratificar su domicilio al cual fueron enviados los telegramas del sr. Medina y, por otra lado, aseverar la veracidad de su reclamo en tanto se trató de una contestación tardía y genérica.

Asimismo, alegó que cada una de las injurias proferidas por parte de la patronal - a saber: falta de pago de los haberes adeudados, incumplimiento de la obligación de registración completa de la jornada laboral y no regularización de la situación salarial del trabajador - justifican por sí solas el despido indirecto en que se colocó el sr. Medina.

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

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: 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; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por escrito y, en virtud del principio de buena fe (ar. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

2.2.3. Del análisis de las pruebas, aprecio que como documental el actor ofreció los telegramas laborales remitidos por su parte al demandado y una carta documento recepcionada por él.

Por otra parte, como prueba informativa, requirió que se oficie al Correo Argentino, quien hizo saber que las copias de las piezas postales adjuntas al oficio, a saber TCL n°088029077, n°088030234, n°384287520 y n°123913953 presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos y que fueron entregadas en fecha 20/11/2020, 02/12/2020, 18/01/2021 y 24/02/2021, respectivamente.

De ello, surge que el 19/11/2020 el actor intimó a la demandada a que, en el plazo de 48 hs de recepcionada la misiva:

-lo registre correctamente en los libros del art. 52 de la LCT acorde a la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales y a su fecha de ingreso el día 05/10/2014,

-le abone diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, incluido SAC 2018, 2019 y 2020.

Todo bajo apercibimiento en caso de silencio, negativa, respuesta ambigua y/o incumplimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad.

Posteriormente, el 30/11/2020, atento al silencio e incumplimiento en que se mantenía la empleadora, el sr. Medina hizo efectivo el apercibimiento y se consideró despedido. En consecuencia, intimó a que en el plazo de 48 horas abone la liquidación final indemnizatoria e integre aportes jubilatorios, de obra social y sindicales, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales y de reclamar lo dispuesto en el art. 132 de la LCT. A su vez, intimó a que en el plazo de 30 días haga entrega de la documentación prevista en el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de lo dispuesto en dicha norma.

Frente a ello, Parillada SRL, a través de CD n°038208671 del 11/12/2020, respondió que ratificaba su misiva anterior y rechazaba por improcedente el despido decidido unilateralmente por el actor, el requerimiento de pago de indemnizaciones y la regularización de aportes y contribuciones. Por último, señaló que la liquidación final y las certificaciones de ley estarían a su disposición en el plazo legal.

Finalmente, el 15/01/2021 el sr. Medina, mediante misiva n°384287520, rechazó haber recibido alguna comunicación y/o que llegara a su órbita de conocimiento y que le hubiera puesto a disposición la liquidación final y las certificaciones de servicio. Además, reiteró sus intimaciones.

2.2.4. Respecto del tipo de distracto laboral, sostengo que lo que extinguió el vínculo entre el actor y la accionada es el despido indirecto comunicado por el sr. Medina a Parillada SRL, CUIT 30713604107, mediante el telegrama n° 088030234 enviado al domicilio de San Juan n° 633, SMT. Así lo declaro.

Acerca de la justificación para dar por extinguido el contrato de trabajo, observo que el actor se consideró injuriado y despedido ante el silencio y la falta de cumplimiento de lo requerido (registro correcto de jornada laboral y fecha de ingreso y pago de diferencias salariales adeudadas) por parte de la empleadora.

Sobre ello, el art. 57 de la LCT norma 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”.

El artículo establece para el empleador una carga de explicarse o contestar frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento, le originará una consecuencia desfavorable; una presunción en su contra. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador. Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63 LCT). (Carlos Alberto Etala, “Contrato de Trabajo”, comentado, anotado y concordado, T. 1, p .237, comentario Art. 57 LCT, ed. Astrea, Bs.As. 2011).

Es decir, se entiende que, ante los pedidos del trabajador, la falta de respuesta opera en detrimento de lo que sería un buen empleador y en contra del principio de buena fe que debe prevalecer en el contrato de trabajo.

En la causa traída a estudio, aprecio que el sr. Medina remitió telegrama laboral al domicilio de Parillada SRL a fin que lo registre correctamente y le pague las diferencias salariales adeudadas.

Frente a ello, la empleadora tenía la obligación de expedirse con relación a la solicitado durante los dos días subsiguientes a la recepción de las misivas a fin que su silencio no sea entendido como una expresión tácita de su voluntad de reconocer los hechos objeto del reclamo.

Sin embargo, advierto que, habiendo recibido el TCL el día 20/11/2020, la accionada no respondió. Recién lo hizo, el 11/12/2020 una vez que el actor -vencido el plazo otorgado- ya se había dado por despedido. Si bien en dicha respuesta, manifestó haber enviado una misiva con anterioridad, ello no fue debidamente acreditado en este expediente. En estos casos, estimo que es el empleador quien debería haber tomado las precauciones para que las notificaciones o misivas de cualquier tipo llegaran a conocimiento efectivo del dependiente.

Por lo expuesto, considero que opera la presunción establecida en su contra.

Sumado a ello, resalto que el pedido del actor no era un sin razón sino que -conforme fue precedentemente tratado- el sr. Medina demostró haber ingresado el día 05/10/2014 y desempeñarse en jornada laboral completa.

En efecto, interpreto que el silencio deliberado de la empleadora ante las solicitudes del trabajador configura injuria de gravedad suficiente que justifica su decisión de hacer denuncia del contrato de trabajo. Así lo declaro.

En dicha línea, comparto jurisprudencia: *"(...)Es dable destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del empleador de proceder sin ambigüedad, ni reticencia, es decir de explicarse claramente respecto de las intimaciones que le cursa el trabajador, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato de trabajo: el deber de ocupación, el pago íntegro y oportuno del salario y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT). En ese sentido, el silencio del demandado entendido como reconocimiento de incumplimientos contractuales, cuya observancia resultaba necesaria para el normal desarrollo y prosecución del vínculo laboral, constituyó una conducta injuriosa con entidad suficiente para habilitar al trabajador a colocarse en situación de despido indirecto. En otros términos, la conducta silente del empleador importó un reconocimiento tácito de los incumplimientos contractuales detallados por el trabajador de evidente gravedad: falta infundada de provisión de tareas y de falta de pago de salarios adeudados (...)"* (Cámara del Trabajo, Sala 1, "Baez, Carlos Dante c/ Agroservices Las Flores SRL s/ Cobro de Pesos" - expte. n° 1242/10, sentencia n° 298 del 25/10/2018).

Por último, acerca de la fecha de egreso, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral y según la cual el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte - en este caso, de la demandada- tengo como fecha de finalización del vínculo laboral al día 02/12/2020, día de recepción del TCL n°088030234. Así lo declaro.

2.3- Tercera cuestión: intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto *"La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material"* (sentencia n° 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (09/12/2020 al 30/09/2023), según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 179.62% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 220.78%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 04/10/2023, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro.

2.4- Cuarta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 05/10/2014, se extinguió el 02/12/2020 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada según escala salarial vigente para la fecha de distracto para un empleado comprendido en la categoría cocinero nivel profesional 6, categoría del establecimiento 1, del CCT n° 479/06, con 6 años, 1 mes y 27 días de antigüedad ascendía a la suma de $45.176,90 ($35.058,90 en concepto de sueldo básico, $3.505,89 en concepto de asistencia perfecta, $4.207,07 en concepto de complemento de servicio, $652,10 en concepto de antigüedad y $1.752,95 en concepto de acuerdo Tucumán).

Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes.

A) Salario proporcional: al haberse concluido que la extinción del contrato de trabajo se produjo por el despido indirecto con justa causa acontecido el 02/12/2020 corresponde pagar los días trabajados. Así lo declaro.

Sobre este apartado, estimo conveniente dejar aclarado que, en virtud de lo tratado respecto de la fecha de extinción del contrato, se considera el mes de diciembre de 2020, más no el mes de noviembre de 2020 (como fue reclamado por el actor) el que se tendrá en cuenta en el rubro diferencias salariales.

B) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo.

Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el correspondiente semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

C) Vacaciones proporcionales: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no.

Siendo que, en la presente causa estamos ante un despido indirecto con justa causa, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

Rubros indemnizatorios.

D) Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la presente sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto con justa causa, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente.

E) Indemnización sustitutiva de preaviso: siendo que, en la presente causa estamos ante un despido indirecto con justa causa y sin que conste prueba de su pago, el rubro reclamado deviene procedente.

En cuanto a su cálculo, estimo que corresponde estar a previsto en el art. 30 del CCT n° 479/06, por ser su régimen especial. Dicha norma prevé: "Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24.467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos: De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 30 (treinta) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara el período de prueba, correspondiendo un preaviso de 15 días en caso de relaciones de entre 30 y la extinción del período de prueba".

Así, le corresponde al trabajador percibir en virtud de este concepto el monto de 1 mes de sueldo. Así lo declaro.

F) SAC sobre preaviso: al tratarse de un despido indirecto con justa causa, siendo este un rubro de pago obligatorio y al no estar acreditado su pago por parte de la demandada, el accionante tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló *"...Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (cfr. CSJT sentencia N° 840 del 13-11-1998 in re: "Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros"); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado" (cfr. CSJT sentencia N° 223 del 03-5-2011 en autos: "Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido")..."* (CSJT, Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos - sentencia n° 107 del 07/03/2012).

Rubros sancionatorios.

G) Art. 2 de la Ley 25323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago."

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la intimación al pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa bajo apercibimiento de accionar judicialmente fue cursada, en primer lugar, mediante TCL n°088030234, luego fue reiterada mediante TCL n° 384287520 y, finalmente, también fue incluída en el TCL n°123913953.

Sobre ello, atento que reiterada y numerosa doctrina y jurisprudencia son coincidentes en señalar que cuando la intimación del art. 2 de la Ley 25.323 es cursada en la misma comunicación mediante la cual el actor efectiviza el despido indirecto aquella circunstancia obsta a su procedencia en razón de la extemporaneidad de la intimación, el TCL n°088030234 entregado al remitente el 02/12/2020 no será considerado a los fines de evaluar la admisión del rubro reclamado.

Por el contrario, se tendrá en cuenta los TCL n° 384287520 y n°123913953, entregados el 18/01/2021 y el 24/02/2021 -respectivamente- por los cuales el actor reiteró la intimación pertinente una vez disuelta la relación laboral.

De acuerdo a ello, estando cumplidos los requisitos exigidos por la ley, corresponde admitir el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

H) DNU 528/2020: El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

- Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2 del mismo, el cual dispone: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

- Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se aplica a los casos de despido sin causa, lo cual incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto, quedando excluidas otras formas de extinción. (Antecedente: Fallo plenario 310 CNAT “Ruiz, Víctor v. UADE” del 01/03/2006). Asimismo, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa. Por lo tanto, no se duplican las demás indemnizaciones o multas: maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado. (Antecedentes: el fallo plenario 314 “Busquiazo, Guillermo E. v. Gate Gourmet Argentina SA” (09/10/2007) dispuso que no corresponde incluir la sanción del art. 80, último párrafo, LCT en la indemnización agravada; el fallo plenario 316 “Tartaglini, Gustavo M. v. La Papelera del Plata SA” (14/11/2007), estableció que no incluye la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT.

- Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

- Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y posteriormente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de $500.000.

En la causa traída a estudio, conforme fuera anteriormente reseñado, el contrato de trabajo celebrado entre el sr. Medina y Parillada SRL inició el 05/10/2014 y se extinguió el 02/12/2020. Por ende, al estar comprendido en el ámbito de aplicación temporal del Decreto de Necesidad y

Urgencia n° 528/2020 (publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020) y en su ámbito de aplicación material (al considerar cumplido el presupuesto de hecho que en el caso concreto es el que el trabajador se colocó legítimamente en situación de despido indirecto ante el silencio del empleador a sus reclamos), estimo procedente la aplicación de la doble indemnización. Así lo declaro.

I) Indemnización del art. 80 de la LCT: Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: "(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. (...).Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare 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. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)".

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, si bien el art. 45 de la Ley 25.345 hacía referencia a 2 días hábiles, el dec. 146/2001 (BO del 13/02/2001) - reglamentario de esta norma - establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el art. 80 LCT. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o certificados previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Con lo cual, la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo (Grisolía, J.A, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, edición 2017, págs. 367 -368).

En la causa traída a estudio, cabe realizar igual análisis que el descripto en el rubro art. 2 de la Ley 25.323. Es por ello que la intimación realizada mediante TCL n°088030234, entregado a la empleadora el 02/12/2020, no será considerado a los fines de evaluar la admisión del presente reclamo.

Por el contrario, valoro que a través de los TCL n°384287520 y n°123913953, entregados el 18/01/2021 y el 24/02/2021 -respectivamente- el actor reiteró el emplazamiento.

Por lo que, teniendo en cuenta que el sr. Medina cumplió debidamente con la intimación sin que al día de la fecha esté acreditado que Parillada SRL haya cumplido, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

Asimismo, señalo que lo relevante es que el documento o documentos que se entreguen al trabajador contengan la totalidad de la información que resulta obligatoria de acuerdo al art. 80 LCT. Los datos necesarios que tal documentación debe contener son: a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.); c) constancia de los sueldos percibidos; d) constancia de los

aportes y contribuciones efectuados por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social; y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación (CNAT Sala II, “Villegas, Jara Manuel c/ Zhung Xiamghua s/despido” Sent. 99.056, 23/3/2011).

En efecto, a fines de que la documentación citada refleje los reales datos de la relación laboral habida entre las partes, considero que las características a consignar en dichos instrumentos deberá ajustarse a lo resuelto precedentemente. En tal sentido, como obligación de hacer, corresponde intimar a la demandada Parillada SRL a la entrega al actor del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios, conforme lo tratado en la primera cuestión, en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

J) Diferencias salariales entre mayo de 2019 a noviembre de 2020, incluído 1° y 2° SAC de 2019 y 1° SAC de 2020: En la presente causa el sr. Medina reclamó a Parillada SRL que las remuneraciones que percibía no coincidían con las escalas salariales vigentes ni tampoco con la real jornada laboral que prestaba.

De acuerdo a ello, destaco que del tratamiento realizado en la primera cuestión se tuvo por cierto que el actor trabajaba en jornada completa y no parcial como lo entendía su empleadora.

Asimismo, a partir de la comparación de la planilla de cálculo confeccionada por el letrado Alan Fernandez Nahid con las escalas salariales remitidas por UTHGRA en el cuaderno de pruebas A2, observo que existe una diferencia entre ellas.

Lo evaluado me permite inferir que el actor percibía como remuneración un monto inferior al que le correspondía. En consecuencia, estimo procedente el rubro reclamado.

En su mérito, y por cuanto no obran en el presente expediente digital constancias de los sueldos percibidos, deja asentado que el cálculo se realizará teniendo en cuenta la planilla confeccionada por el apoderado del actor y como haberes que debió percibir aquellos que correspondían a su nivel profesional y categoría del establecimiento de acuerdo a lo informado por UTHGRA.

A su vez, aclaro que, en tanto fueron así calculadas en la planilla acompañada, se incluirán también las diferencias que corresponden por el concepto de sueldo anual complementario del año 2019 y 2020.

Por último, resalto que se incluirá el mes de noviembre de 2020, en tanto si bien el actor lo reclamó como salario proporcional correspondiente al mes de despido, por esta sentencia se declaró que la fecha de extinción del contrato de trabajo efectivamente ocurrió el 02/12/2020. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses.

Fecha de Ingreso:05/10/2014

Fecha de Egreso:02/12/2020

Antigüedad: 66 años, 1 mes y 27 días

Categoría: Cocinero - cat. 6, establecimiento I - CCT 479/06 y 758/19

Jornada completa

Mejor Remuneración

Básico$35.058,90

Asistencia perfecta10,00%$3.505,89

Complemento de serv.12,00%$4.207,07

Antigüedad1,86%$652,10

Acuerdo Tucumán5,00%$1.752,95

Total$45.176,90

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 45.176,90 / 30 x 2)$ 3.011,79

2- SAC proporcional

($ 45.176,90 / 360 x 152)$ 19.074,69

3- Vacaciones proporcionales

($ 45.176,90 / 25 x 21/360*332)19 $ 1.807,08 $ 34.334,44

Rubros indemnizatorios

4 - Indemnización por Antigüedad

($ 45.176,90 x 6)$ 271.061,39

5 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 45.176,90 x 1)$ 45.176,90

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 45.176,90 / 12)$ 3.764,74

Rubros sancionatorios

7- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($ 271.061,39 + $ 45.176,90 + $ 3.764,74) x 50%$ 160.001,52

8- Doble indemnización vigente

($ 271.061,39 + $ 45.176,90 + $ 3.764,74)$ 320.003,03

Total Rubro 1 a 8 en $$ 856.428,50

Intereses Tasa Pasiva a partir del 09/12/2020 al 04/10/2023223,98%$ 1.918.252,97

Total Rubros 1 a 8 actualizado$ 2.774.681,48

9- Multa Art. 80 LCT

($ 45.176,90 x 3)$ 135.530,70

Total Rubro 9 en $$ 135.530,70

Intereses Tasa Pasiva a partir del 06/01/2021 al 04/10/2023217,91%$ 295.339,32

Total Rubros 9 actualizado$ 430.870,01

10- Diferencias salariales

05/2019:06 a 08/2019:09/2019:10 a 12/2019:

Básico$23.817,00$23.817,00$23.817,00$23.817,00

Remunerativo$0,00$2.382,00$4.763,00$4.763,00

Asistencia perfecta$2.381,70$2.381,70$2.381,70$2.381,70

Complemento de serv.$2.858,04$2.858,04$2.858,04$2.858,04

Antigüedad$295,33$295,33$295,33$369,16

Acuerdo Tucumán$1.190,85$1.190,85$1.190,85$1.190,85

Dcto. 665/19$0,00$0,00$0,00$1.000,00

Total$30.542,92$32.924,92$35.305,92$35.379,75

01/2020:02/2020:03 a 09/2020:10/2020:11/2020:

Básico$23.817,00$ 23.817,00$ 30.486,00$ 30.486,00$ 35.058,90

Remunerativo$4.763,00$ 6.669,00$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Asistencia perfecta$2.381,70$2.381,70$3.048,60$3.048,60$3.505,89

Complemento de serv.$2.858,04$2.858,04$3.658,32$3.658,32$4.207,07

Antigüedad$369,16$369,16$472,53$567,04$652,10

Acuerdo Tucumán$1.190,85$1.190,85$1.524,30$1.524,30$1.752,95

Dcto. 665/19$1.000,00$1.000,00$0,00$0,00$0,00

Dcto. 14/2020$3.000,00$3.000,00$4.000,00$4.000,00$0,00

Total$39.379,75$ 41.285,75$ 43.189,75$ 43.284,26$ 45.176,90

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferenciaTasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguiente Intereses

05/19$ 30.542,92$ 9.160,02$ 21.382,90387,34%$ 82.824,53

06/19$ 32.924,92$ 10.076,14$ 22.848,78372,32%$ 85.070,58

1° SAC 2019$ 16.462,46$ 6.611,64$ 9.850,82372,32%$ 36.676,57

07/19$ 32.924,92$ 10.076,14$ 22.848,78358,15%$ 81.832,91

08/19$ 32.924,92$ 10.076,14$ 22.848,78342,75%$ 78.314,20

09/19$ 35.305,92$ 10.991,87$ 24.314,05327,49%$ 79.626,08

10/19$ 35.379,75$ 11.021,88$ 24.357,87313,40%$ 76.337,58

11/19$ 35.379,75$ 11.021,88$ 24.357,87302,07%$ 73.577,83

12/19$ 35.379,75$ 11.021,88$ 24.357,87291,58%$ 71.022,69

2° SAC 2019$ 17.689,88$ 7.232,20$ 10.457,68296,25%$ 30.980,87

01/20$ 39.379,75$ 11.021,88$ 28.357,87283,68%$ 80.445,62

02/20$ 41.285,75$ 11.756,93$ 29.528,82276,56%$ 81.664,91

03/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82270,33%$ 84.972,35

04/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82266,10%$ 83.642,74

05/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82260,98%$ 82.033,38

06/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82255,20%$ 80.216,56

1° SAC 2020$ 21.594,88$ 5.878,46$ 15.716,42255,20%$ 40.108,29

07/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82249,26%$ 78.349,45

08/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82243,13%$ 76.422,62

09/20$ 43.189,75$ 11.756,93$ 31.432,82237,31%$ 74.593,23

10/20$ 43.189,75$ 11.780,71$ 31.409,04231,08%$ 72.580,02

11/20$ 45.176,90$ 0,00$ 45.176,90224,57%$ 101.453,76

$ 577.844,23$ 1.632.746,78

Total Rubro 10 actualizado$ 2.210.591,01

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 8 actualizado$ 2.774.681,48

Total Rubro 9 actualizado$ 430.870,01

Total Rubro 10 actualizado$ 2.210.591,01

Total Condena actualizada$ 5.416.142,50

2.5- Quinta cuestión: costas.

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen en su totalidad a la demandada conforme lo establece el actual art. 61 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

2.6- Sexta cuestión: honorarios.

Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 04/10/2023 la suma de $5.416.142,50 (pesos cinco millones cuatrocientos dieciséis mil ciento cuarenta y dos con 50/100).

Habiéndose determinado 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 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regula al letrado Alan Fernandez Nahid, por su actuación en el doble carácter por el actor, la suma de $1.175.302,92 (base x 14% más 55% por el doble carácter) en concepto de honorarios por su actuación en las tres etapas del proceso principal.

RESUELVO

1. Admitir la demanda promovida por Rodrigo Emmanuel Medina, DNI 39.142.643, con domicilio en Barrio Los Fresnos, manzana H, casa 14, 150 viviendas, Banda del Río Salí, Cruz Alta, **en contra de Parillada SRL,** CUIT 30 - 71360410 - 7, con domicilio en calle San Juan n° 663, San Miguel de Tucumán, **por la suma total de $5.416.142,50 (pesos cinco millones cuatrocientos dieciséis mil ciento cuarenta y dos con 50/100)** en concepto de salario proporcional, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac s/indemnización sustitutiva de preaviso, indeinización del art. 2 de la Ley n° 25.323 y del art. 80 de la LCT, DNU n° 528/2020 y diferencias salariales desde mayo de 2019 a noviembre de 2020, incluído 1° y 2° SAC de 2019 y 1° SAC de 2020.

En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.

2. Intimar a la demandada Parillada SRL, como obligación de hacer, a la entrega al actor del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios conforme lo tratado en la primera cuestión, en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

3. Costas: a la parte demandada Parillada SRL, conforme lo considerado.

4. Honorarios: regular al letrado Alan Fernandez Nahid, por su actuación en el doble carácter por el actor, la suma de $1.175.302,92 (pesos un millón ciento setenta y cinco mil trescientos dos con 92/100).

5. Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuaria a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

6. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

7. Procédase por Secretaría Actuaria a exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.RM

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 17/10/2023

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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