Expediente: **54/23**
Carátula: **VALLEJO MAURICIO EXEQUIEL C/ SOSA GUSTAVO SEBASTIAN S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO LABORAL I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **12/08/2024 - 04:49**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - SOSA, Gustavo Sebastian-DEMANDADO
20284963106 - VALLEJO, Mauricio Exequiel-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL MONTEROS

Juzgado Laboral I

ACTUACIONES N°: 54/23

H3060150090

JUICIO: VALLEJO MAURICIO EXEQUIEL c/ SOSA GUSTAVO SEBASTIAN s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. 54/23.

Monteros, 09 de agosto de 2024.

SENTENCIA

VALLEJO MAURICIO EXEQUIEL c/ SOSA GUSTAVO SEBASTIAN s/ COBRO DE PESOS

EXPEDIENTE 54/23

ÍNDICE

EXPEDIENTE

ANTECEDENTES

I. DEMANDA DE MAURICIO EXEQUIEL VALLEJO

II. INCONTESTACIÓN DE DEMANDA DE GUSTAVO SEBASTIÁN SOSA

III. ACTUACIONES POSTERIORES

FUNDAMENTOS

I. PRUEBA PRODUCIDA

1. Prueba documental

2. Prueba informativa

3. Prueba testimonial

II. HECHOS CONTROVERTIDOS

1. Primera cuestión: Existencia de la relación laboral

2. Segunda cuestión: En su caso, características de la relación laboral:

a.- fecha de ingreso

b.- régimen aplicable

c.- modalidad contractual

d.- tareas y categoría profesional

e.- jornada laboral y horas extras

f.- remuneración

3. Tercera cuestión: Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación

4. Cuarta cuestión: Procedencia de rubros y montos reclamados

5. Quinta cuestión: Intereses

6. Sexta cuestión: Planilla

7. Séptima cuestión: Costas

8. Octava cuestión: Honorarios

RESUELVO

EXPEDIENTE

Para dictar sentencia definitiva en la causa titulada "Vallejo Mauricio Exequiel c/ Sosa Gustavo Sebastián s/ cobro de pesos", expediente 54/23.

ANTECEDENTES

I. DEMANDA DE MAURICIO EXEQUIEL VALLEJO

En presentación de fecha 06/10/2023, el abogado Eduardo Eugenio Racedo se apersonó en representación del Sr. Mauricio Exequiel Vallejo, DNI 40.089.420, con domicilio real en calle Ayacucho 932, barrio San Carlos, de la ciudad de Monteros, conforme el poder especial para juicio laboral que adjuntó.

En tal carácter inició demanda en contra del Sr. Gustavo Sebastián Sosa, CUIT 20-31770286-9, con domicilio en calle José Federico Moreno 867, barrio Belgrano, de la ciudad de Monteros, provincia de Tucumán; reclamando el cobro de la suma total de $3.963.235,01, o la cantidad que en más o menos resulte de la prueba a producirse, con más los intereses de la tasa activa, desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, con costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC (sueldo anual complementario) sobre preaviso, vacaciones, SAC primer semestre, multas de los artículos 1 y 2 de la Ley 25323, y multa del artículo 80 de la LCT,

conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

También solicitó que se condene al demandado a otorgar los certificados de servicios y aportes jubilatorios, como una obligación de hacer; y que en el caso de que no fuera cumplida en el plazo que se establezca, genere astreintes a favor del trabajador por la suma que la sentenciante determine al dictar sentencia.

En el relato de los hechos, el letrado apoderado del Sr. Mauricio Exequiel Vallejo (en adelante el trabajador, obrero, operario, empleado, dependiente, actor o accionante) contó que este fue empleado dependiente del demandado, quien se desempeña como dueño y titular de un miniservice denominado con nombre de fantasía “URKUPIÑA”, encontrándose dado de alta ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) con la actividad de venta al por menor de productos alimenticios N.C.P., en comercios especializados.

Indicó que el actor ingresó a trabajar para el demandado en fecha 10/03/2020, prestando servicios, en un primer momento, en el inmueble ubicado en calle Piedras 882, barrio Belgrano, y que posteriormente se trasladó a prestar servicios al nuevo y actual domicilio comercial del demandado, ubicado en calle José Federico Moreno 867, barrio Belgrano, habiéndose desempeñado en forma continua e ininterrumpida hasta el mes de julio de 2023, momento en el cual se produjo el despido indirecto.

Relató que el trabajador se desempeñó en diversas tareas, como ser atención en fiambrería y pollería, como también repositor de mercadería, como se demuestra con fotografías que acompaña en el cuerpo de la demanda.

En relación a la jornada de trabajo, dijo que era de 09:00 a 14:00 horas y de 20:00 a 00:00 horas, de lunes a sábados, y que algunas veces concurría también los días domingo de 09:00 a 13:00 horas.

Mencionó que el Sr. Vallejo, durante el tiempo que duró la relación laboral, nunca recibió ningún tipo de capacitación.

Manifestó que el demandado, desde el inicio de la relación laboral, mantuvo al actor bajo una relación laboral no registrada, lo que impidió que el mismo gozara de los beneficios de obra social y aportes jubilatorios, como también de una adecuada liquidación acorde a la normativa vigente.

Señaló que el trabajador cobraba sus haberes en forma semanal, recibiendo en el último mes la suma de $20.000 por semana, lo que hace un total de $80.000 al mes, debiendo haber recibido como salario neto el de $218.312,24, conforme escala salarial vigente, o sea un salario bruto de $249.364,62.

Añadió que el actor no se encontraba bancarizado por lo que sus semanales los recibía en dinero en efectivo de mano del demandado.

Precisó que las tareas realizadas correspondían a la categoría de vendedor, conforme convenio colectivo de trabajo 130/75 (CCT 130/75), aplicable a los empleados de comercio.

Mencionó que la relación laboral tenía carácter de permanente.

En cuanto a la causal de desvinculación, relató que, en fecha 21/06/2023, el actor le escribió por WhatsApp al Sr. José Pereyra, quien era el encargado del local comercial y pareja del actor, preguntando sobre si debía concurrir a su lugar de trabajo dado que ya llevaba 5 días sin que se le proveyeran tareas, a lo cual el Sr. Pereyra contestó que no debía concurrir y que debía hablar con Sebastián.

Afirmó que el actor intentó contactar al demandado sin obtener respuestas, según se demuestra con captura de pantalla que se adjunta.

Indicó que eso lo motivó a que, en fecha 30/06/2023, remitiera telegrama laboral CD201600925, intimando al demandado a que aclare su situación laboral, bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, de considerarse gravemente injuriado y despedido; además lo intimó a que, en igual plazo, lo inscriba en los registros de ley, para lo cual denunció su fecha de ingreso, horarios, lugar de trabajo y tareas realizadas, todo bajo apercibimiento del artículo 1 de la Ley 25323.

Explicó que, ante la intimación cursada, no obtuvo respuestas por parte del demandado, por lo que en fecha 25/07/2023 remitió un segundo telegrama laboral CD200110148, dándose por despedido indirectamente.

Finalmente, citó el derecho y jurisprudencia que estimó aplicable al caso, practicó planilla discriminatoria de los rubros reclamados, pidió que se actualice el crédito laboral teniendo en cuenta la inflación acumulada desde el momento en que se despidió al actor hasta el momento en que se dicte sentencia, detalló documentación y solicitó que se admita la demanda promovida en todos sus términos, con expresa imposición de costas.

II. INCONTESTACIÓN DE DEMANDA DE GUSTAVO SEBASTIÁN SOSA

Corrido el traslado de la demanda al domicilio denunciado, el Sr. Gustavo Sebastián Sosa fue notificado el día 01/12/2023.

Por decreto del 16/02/2024 tuve por incontestada la demanda por parte de Gustavo Sebastián Sosa (punto 1) y ordené la apertura a prueba a los fines de su ofrecimiento (punto 3); dicha providencia fue notificada a las partes.

III. ACTUACIONES POSTERIORES

El día 27/03/2024 llevé a cabo la audiencia de conciliación prevista por el artículo 69 del Código Procesal Laboral de Tucumán (CPLT, Ley 6204), pero debido a la incomparecencia del demandado no fue posible arribar a conciliación alguna, por lo que procedí a proveer las pruebas oportunamente ofrecidas.

En fecha 17/05/2024 Secretaría Actuaria informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas. También por intermedio del informe actuarial de fecha 29/05/2024, comunicó que el letrado Eduardo Eugenio Racedo reviste la condición fiscal de monotributista frente a la AFIP.

Por medio del decreto del 21/05/2024 agregué los alegatos presentados por la parte actora. En tanto la parte demandada no presentó los alegatos.

Por proveído firme de fecha 29/05/2024 (punto 2) ordené el pase de la causa a despacho para resolver.

FUNDAMENTOS

I. PRUEBA PRODUCIDA

En los términos en que quedó trabado el litigio, corresponde analizar y determinar cuáles son los hechos controvertidos y conducentes sobre los cuales deberé expedirme y resolver, para ello valoraré las pruebas aportadas y producidas en el expediente (Artículos 136, 321, 322 y 214, inciso 4, del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCyCT), de aplicación supletoria al fuero del

trabajo).

1. Prueba documental:

La presentada por el Sr. Mauricio Exequiel Vallejo, consistente en: telegrama laboral de fecha 30/06/2023; telegrama laboral de fecha 25/07/2023; telegrama laboral de fecha 19/09/2023; una captura de pantalla; dos fotografías; y el DNI del trabajador. Todas son copias digitalizadas.

También, en fecha 12/10/2023, presentó físicamente un soporte magnético (pendrive) de 16 GB, SanDisk, SDCZ50-016G - PSFD091986M, que está reservado en la caja fuerte del juzgado.

2. Prueba informativa:

Se compone del informe remitido por el Correo Argentino (cuaderno de prueba del actor número dos - CPA2) quien comunicó que las misivas: CD201600925 fue impuesta el 30/06/2023, entregada el 03/07/2023 a las 13:10 horas y firmada por Emilse Sosa; CD200110148 fue impuesta el 27/07/2023, entregada el 27/07/2023 a las 11:57 horas y firmada por Emilse Sosa; y CD201599881 fue impuesta el 19/09/2023, entregada el 20/09/2023 a las 13:00 horas y firmada por Emilse Sosa. Además, acompañó copias autenticadas de las misivas descriptas.

También destacó que este informe no fue observado o impugnado por las partes.

3. Prueba testimonial:

Está conformada por las declaraciones de los testigos Héctor Alberto Pardo y Ramona Alicia Medina (propuestos por el actor en su cuaderno de prueba número tres - CPA3).

Finalmente, destaco que valoré la totalidad de las pruebas existentes en la causa, y si alguna no mencioné puntualmente es por no considerarla dirimente para su resolución.

III. HECHOS CONTROVERTIDOS

En consecuencia, los hechos controvertidos y de justificación necesaria, sobre los cuales me deberé pronunciar (de conformidad al artículo 214, inciso 5, del CPCyCT, de aplicación supletoria al fuero del trabajo), son los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral; 2) En su caso, características de la relación laboral: a.- fecha de ingreso; b.- régimen aplicable; c.- modalidad contractual; d.- tareas y categoría profesional; e.- jornada laboral y horas extras; f.- remuneración; 3) Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación; 4) Procedencia de rubros y montos reclamados; 5) Intereses; 6) Planilla; 7) Costas; y 8) Honorarios.

También tengo en cuenta que, conforme surge de las constancias del expediente, se tuvo por incontestada la demanda del Sr. Gustavo Sebastián Sosa. En ese contexto, el artículo 58 del CPLT dispone que la falta de contestación de la demanda hace presumir como ciertos los hechos invocados por el actor, y auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario; sin embargo, para que opere esta presunción es necesario que el trabajador demuestre la efectiva prestación de servicios, y que ésta no sea rebatida por la existencia de prueba en contrario.

1. Primera cuestión: Existencia de la relación laboral.

El letrado apoderado del Sr. Vallejo Mauricio Exequiel contó que este fue empleado dependiente del demandado, quien se desempeña como dueño y titular de un miniservice denominado con el nombre de fantasía “URKUPIÑA”, encontrándose dado de alta ante la AFIP con la actividad de venta al por menor de productos alimenticios N.C.P., en comercios especializados.

Indicó que el actor ingresó a trabajar para el demandado en fecha 10/03/2020, prestando servicios, en un primer momento, en el inmueble ubicado en calle Piedras 882, barrio Belgrano, y que posteriormente se trasladó al nuevo y actual domicilio comercial del demandado, ubicado en calle José Federico Moreno 867, barrio Belgrano, habiéndose desempeñado en forma continua e ininterrumpida hasta el mes de julio de 2023, momento en el cual se produjo el despido indirecto.

Relató que el trabajador se desempeñó en diversas tareas, como ser atención en fiambrería y pollería, como también repositor de mercadería, como se demuestra con fotografías que acompaña en el cuerpo de la demanda. Precisó que las tareas realizadas correspondían a la categoría de vendedor del CCT 130/75. Mencionó que la relación laboral tenía carácter de permanente.

En relación a la jornada de trabajo, dijo que era de 09:00 a 14:00 horas y de 20:00 a 00:00 horas, de lunes a sábados, y que algunas veces concurría también los días domingo de 09:00 a 13:00 horas.

Manifestó que el demandado, desde el inicio de la relación laboral, mantuvo al actor bajo una relación laboral no registrada.

Mientras que el demandado no contestó demanda.

Con la cuestión así planteada me abocaré al análisis correspondiente.

De esta manera, para determinar si existió o no un vínculo laboral entre las partes, al tratarse de una relación que -de existir- se habría desarrollado sin registración, merece una especial consideración la determinación del significado e implicancias del trabajo no registrado y de la influencia de este concepto en relación a la valoración y pertinencia de las pruebas ofrecidas y producidas, sobre todo en virtud de dificultad real de los trabajadores que invocan la existencia de esta irregular situación para demostrar la procedencia de sus derechos.

Tampoco podemos ser ajenos a las graves consecuencias que reviste la existencia del trabajo no registrado, que se constituye en un mal social de la actualidad y debemos asumir la responsabilidad que la sociedad nos reclama para la protección de los derechos de los trabajadores en contra de los abusos que dicha situación conlleva.

Por tales motivos, se ha reconocido en innumerables oportunidades que la prueba respecto de la existencia de la relación laboral no es una tarea simple ante la falta de registración y la negativa del empleador a su reconocimiento, constituyendo así la prueba de testigos y los indicios contenidos en las pruebas documentales de gran importancia a los fines de esclarecer la situación. Así, se impone la aplicación de reglas y principios de protección del artículo 14 bis de la Constitución Nacional (CN), principios de normas internacionales, principios de no discriminación e igualdad receptados en el artículo 16 de la CN.

Resulta indudable que el trabajador pertenece a un grupo de personas vulnerables, derivado de la urgente necesidad de obtener un medio de manutención y de satisfacción de sus necesidades más básicas, que lo llevan a no tener más opción que consentir situaciones perjudiciales, en desmedro de sus derechos e incluso de su propia dignidad.

Miremos a esa persona que, día a día, intenta y a veces logra obtener los ingresos para su sustento, el de su familia, el ahorro, la educación, mirando a un futuro incierto y lleno de dificultades, sobre todo cuando se encuentra al margen de toda protección laboral. Ese es el trabajador del que habla la ley, y es ese sobre el cual debemos pensar cuando valoramos y analizamos las pruebas que se producen tendientes acreditar la existencia de una relación laboral.

Es así que los derechos de los trabajadores deben ser analizados en este contexto, a la luz del principio protectorio del derecho laboral; teniéndose en cuenta la situación de inferioridad del trabajador respecto de su empleador; siendo conscientes del estado de necesidad que conlleva la aceptación tanto de untrabajobajo condiciones indignas y de la imposibilidad de efectuar reclamos ante el miedo a su pérdida. Como lo afirma Ackerman, “un trabajador en negro es una persona amenazada en su libertad por el miedo y la necesidad”.

Así las cosas, teniendo presente que, como señalé anteriormente, los testigos son la prueba por excelencia y son imprescindibles para probar el trabajo en negro, comenzaré analizando las declaraciones testimoniales que se produjeron en la causa.

En primer lugar, prestó declaración la testigo Ramona Alicia Medina, quien manifestó que conoció al Sr. Vallejo en el negocio en donde este trabajaba cuando iba a comprar ahí, e indicó que el Sr. Gustavo Sebastián Sosa era el dueño de ese negocio. Aunque dijo que el nombre del negocio era “Urkupiña”, también declaró que no lo recordaba bien ya que era un nombre raro, pero que siempre sintió que lo nombraban de esa manera al negocio.

Contó que el accionante trabajó para el Sr. Gustavo Sosa, y que lo sabía porque trabajaba en una casa de familia cerca del negocio e iba casi todos los días a comprar ahí. Relató que el actor, en ese negocio, atendía, limpiaba y reponía mercadería, pero que mayormente lo veía por la mañana, ya que ella por las tardes no trabajaba.

Cuando a la testigo se la interrogó sobre la fecha en que comenzó a trabajar el Sr. Vallejo, ella respondió que lo vio, más o menos, en los primeros meses del 2000, cuando había comenzado la pandemia y justo falleció su madre; pero luego aclaró que su mamá había fallecido el 23 de marzo de 2020, cuando comenzó la pandemia.

Esta declaración merece una especial consideración, atento a las características personales de la testigo, una Sra. mayor de edad y con ciertas dificultades para ubicarse con facilidad en espacio y tiempo, lo que además resulta atendible si tenemos en cuenta el transcurso del tiempo y que los hechos sobre los cuales se la interrogó estuvieron ubicados en un momento que coincidió con la pérdida de un ser querido, como lo es una madre, en un contexto difícil, como lo fue la pandemia, por lo cual es entendible que no haya recordado ciertas cuestiones y haya dado razón de otras.

En segundo lugar, declaró el deponente Héctor Alberto Pardo, quien dijo que conocía tanto al actor como al demandado. Expresó que el Sr. Vallejo trabajaba para Gustavo Sebastián, y que lo sabía porque frecuentaba el negocio cuando iba a comprar, aunque manifestó que no sabía cómo se llamaba ese negocio.

Indicó que el actor atendía a la gente y cumplía su tarea en la pollería, fiambrería y verdulería; y que primero no tenía horarios, ya que trabajaba desde las siete de la tarde hasta las doce de la noche, pero que después lo pusieron en horario comercial. También recordó cómo era el trato que recibía de parte del trabajador, al decir que al negocio lo frecuentaba mucha gente y este solía hacerle bromas a todo el mundo, ya que era simpático y jodón.

Cuando se le consultó desde qué fecha el Sr. Vallejo comenzó a trabajar, el testigo contestó que el actor trabajó como tres años, desde el 2020 hasta el año pasado (2023).

Ahora bien, el análisis de la prueba testimonial, me permite considerar que ambos testigos resultaron coincidentes al manifestar que el actor trabajó para el demandado, en un negocio de propiedad de este último.

Así las cosas, es menester destacar que los deponentes -quienes no fueron objeto de cuestionamiento en su persona ni en sus dichos- manifestaron haber percibido ese hecho de manera directa al haber visto al actor -con sus propios ojos y en reiteradas oportunidades- trabajar en el negocio del demandado, como consecuencia de haber ido a comprar en ese local comercial y por ser clientes del mismo.

Asimismo, las declaraciones son precisas, correctamente circunstanciadas y verosímiles, atento a que sus repuestas fueron concretas, coincidentes y dando suficiente razón de sus dichos, pues los deponentes manifestaron como esos hechos llegaron a su conocimiento, sin incurrir en inconsistencias ni contradicciones, tornando totalmente convincente sus testimonios.

En este sentido se expidió la Cámara del Trabajo, Sala 6, del Centro Judicial Capital, en la causa “Martínez María Amanda Vs. Pereyra Luis César S/ Cobro de Pesos s/ Apelación Actuación de mero trámite”, expediente 729/16, sentencia 24 de fecha 28/02/2020: “() cabe tener en cuenta que es precisamente en las relaciones laborales clandestinas donde la prueba testimonial reviste mayor relevancia, dado que al trabajador le resulta más difícil contar con otro tipo de pruebas y el Juez laboral, en base a testimonios, puede determinar su existencia”.

"En los casos de total clandestinidad de la relación laboral, la prueba de testigos adquiere mayor relevancia debido a que la ausencia de todo registro, obra contra la posibilidad de encontrar indicios con la suficiente fuerza probatoria como para desvirtuar la testimonial rendida" (C. Nac. Trab., sala I, 13/06/2011, "Scarfone, Leonardo Javier c. Banbest S.A. y otros s/despido").

Por otra parte, tanto las imágenes audiovisuales -contenidas en el soporte magnético (pendrive)-, como así también dos fotografías adjuntas por el actor, al ser documentos particulares no firmados cuya autenticidad no fue negada por el demandado, su contenido crea en esta sentenciante un mero indicio de que los hechos ocurrieron como lo narró el accionante, en el sentido de la existencia de una relación laboral. Además, en las dos imágenes acompañadas, el actor aparece en un negocio en el cual se exhiben productos de verdulería y almacén (aceites, galletas, gaseosas, entre otros), como así también hay dos heladeras exibidoras y una cortadora de fiambre, lo que coincide con la versión de los hechos brindada por este en su escrito de demanda.

Así las cosas, considero que el trabajador, a través de la totalidad de la prueba aportada, logró acreditar que efectivamente prestó servicios en el negocio del demandado.

En este punto, resulta oportuno recordar que la presunción sustancial del artículo 23 de la LCT indica que: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

Es dable señalar que, Vázquez Vialard y Justo López pregonan que para que opere la presunción legal el trabajador debe probar que los servicios prestados lo fueron en relación de dependencia, en las condiciones establecidas en los artículos 21 y 22 de la LCT.

En tal sentido nuestra Corte tiene dicho al respecto que: “la sola prestación de servicios en el marco de una determinada relación jurídica no autoriza, sin más, la aplicación de las presunciones establecidas en el art. 23 de la LCT, puesto que en cada caso se debe examinar si la prestación del servicio corresponde o no al ámbito laboral, ya que el solo hecho de que se acredite la prestación del servicio no significa que sin más deba presumírselo de carácter laboral Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que

por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicioCoincido conJusto López, quien sostiene que: "Debe entenderse que la prestación de servicios que genera la presunción es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo (artículos 21 y 22, LCT) y que, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar". A la vez, admitió "que si quien afirma la existencia del hecho es el que debe probarlo, también está a su cargo acreditar su carácter laboral cuando no surge evidente por sí mismo (normalmente así ocurre en la gran parte de los casos) y ha sido negado. Sostiene Vázquez Vialard que el solo hecho de que se acredite la prestación del servicio, no significa que sin más deba presumírselo de carácter laboral. El hecho acredita la existencia de una relación contractual (que por lo común no se niega, que es lo que establece la regla contenida en el art. 23, primer párrafo, LCT), lo cual no supone trasladar al demandado la carga de demostrar que el contrato no es de trabajo. Es exagerado, por lo menos no surge de la interpretación del mencionado art. 23 LCT, que la prestación laboral sea lo normal y que las demás constituyan la excepción. La intención del legislador laboral, inspirado en el principio protectorio, fue brindar una garantía al trabajador en "relación de dependencia", que queda plenamente satisfecha con el juego normal de la presunción que establece el art. 23 LCT y la solución extrema que corresponde darle a los casos de excepción, cuando se presenta una duda insoluble" (cfr. Vázquez Vialard, ob cit. - "Tratado de Derecho del Trabajo" -, t. 3, pág. 426/437) (Sala Laboral y Contencioso Administrativo, juicio: Caro Roque Roberto vs. Asociación Fitosanitaria del Noroeste Argentino (AFINOA) s/ cobro de pesos", sentencia nro. 303 del 20/03/2017- Dres.: Gandur - Goane (con su voto) - Sbdar).

Por ello, considero que el actor logró acreditar la existencia de la prestación de servicios en el negocio del demandado y a favor de este; y si bien nuestra Corte adopta la postura restrictiva (conf. Sentencia 303 del 20/03/2017), también admite "que si quien afirma la existencia del hecho es el que debe probarlo, también está a su cargo acreditar su carácter laboral cuando no surge evidente por sí mismo (normalmente así ocurre en la gran parte de los casos) y ha sido negado".

En este contexto, como dato de la realidad, podemos concluir que en la mayoría de los supuestos en donde una persona que trabaja en un local comercial, que es de propiedad de un tercero, lo hace con el fin de incorporar su trabajo para colaborar con el funcionamiento de una organización ajena, a cambio de una contraprestación (remuneración) y bajo la dependencia del titular de la unidad.

Por tal motivo, infiero que las labores desempeñadas por el actor fueron de naturaleza laboral, al ser prestadas en beneficio y bajo la dirección del demandado Gustavo Sebastián Sosa, y no en forma independiente y autónoma, existiendo en consecuencia subordinación técnica, jurídica y económica.

En conclusión, considero que se encuentra acreditada la prestación de servicios del Sr. Mauricio Exequiel Vallejo a favor del Sr. Gustavo Sebastián Sosa; y por lo tanto por probada la relación laboral entre ambos. Se configura así la existencia de un contrato de trabajo con las características del artículo 21 de la LCT. Así lo declaro.

2. Segunda cuestión: En su caso, características de la relación laboral.

Una vez acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes, procederé a analizar cada una de sus características.

a.- fecha de ingreso

Vale recordar que el actor denunció que ingresó a trabajar en fecha 10/03/2020; mientras que el demandado no contestó demanda.

Analizada la prueba testimonial, tengo presente que ambos testigos ubicaron temporalmente al actor en el año 2020, trabajando a favor del demandado, y que los sabían porque eran clientes del local; pues la testigo Ramona Alicia Medina recordó que el trabajador comenzó a trabajar en los primeros meses de ese año porque coincidió con el fallecimiento de su madre y el inicio de la pandemia; en tanto el testigo Héctor Alberto Pardo, sabía que el actor trabajó como tres años, desde el 2020 hasta el año pasado (2023).

En conclusión, y sin que exista prueba en contra que desvirtúe los dichos del actor, haré efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 58 del CPLT, y tendré por cierto que la fecha de ingreso del trabajador ocurrió el día 10/03/2020, tal como lo afirmó en su demanda. Así lo declaro.

b.- régimen aplicable

El trabajador invocó el CCT 130/75, aplicable a los empleados de comercio; en tanto el demandado no contestó demanda.

En definitiva, y sin que exista prueba en contra que desvirtúe los dichos del actor y sobre todo teniendo en cuenta que la actividad principal del demandado se desarrolla en un local comercial del rubro de venta de productos de verdulería, pollería y almacén, haré efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 58 del CPLT, y tendré por cierto que la relación laboral entre este y el actor estuvo encuadrada dentro de las disposiciones del CCT 130/75, aplicable a los trabajadores de comercio, que rige para dicha actividad. Así lo declaro.

c.- modalidad contractual

El dependiente dijo que se desempeñaba de forma continua e ininterrumpida y que la relación laboral tenía carácter de permanente; y por su parte, el demandado no contestó demanda.

Considero importante recordar, en relación a la modalidad del contrato, que el principio general que rige en materia laboral es que las relaciones de trabajo se entienden celebradas por tiempo indeterminado (artículo 90 de la LCT). Permitiendo el apartamiento de ese principio cuando se presentan las siguientes condiciones: “a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”.

En consecuencia, y sin que exista prueba en contra que desvirtúe los dichos del actor y la presunción prevista en el artículo 90 de la LCT, haré efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 58 del CPLT, y tendré por cierto que el trabajador se desempeñaba en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con carácter permanente. Así lo declaro.

d.- tareas y categoría profesional

Recordemos que el accionante, en su escrito inicial, contó que se desempeñó en diversas tareas, como ser atención en fiambrería y pollería, como también repositor de mercadería, y reclamó la categoría profesional de vendedor B del CCT 130/75; mientras que el demandado no contestó demanda.

En este sentido, tengo en cuenta que los testigos ofrecidos contaron que: el actor atendía el negocio, limpiaba y reponía mercadería (testigo Ramona Alicia Medina); el accionante atendía a la gente y cumplía su tarea en la pollería, fiambrería y verdulería (deponente Héctor Alberto Pardo); y lo sabían porque iban a comprar en ese negocio.

Remarco que ambos testigos fueron coincidentes al decir que el Sr. Vallejo realizaba tareas de atención al público en la venta de productos que se comercializaban en el negocio, entre otras

tareas propias de la función de vendedor. Además, manifestaron tener conocimiento de ese hecho por haber visto personalmente al actor realizar las tareas declaradas, porque eran clientes del local comercial en donde este prestaba servicios.

De las mencionadas declaraciones, concluyo que los testigos son concordantes al afirmar que las tareas que desempeñaba el actor eran las de vendedor.

En este sentido, el convenio aplicable a la actividad comercial (CCT 130/75) en su artículo 18 dispone: “Las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este Convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza Básico (A) Administrativos Categoría (B) Cajeros Categoría (B) Vendedores Categoría (B)”. En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este convenio, supere los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el capítulo III del presente convenio”.

En este contexto, y sin que exista prueba en contra que desvirtúe los dichos del actor, haré efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 58 del CPLT, tendré por cierto que el Sr. Vallejo debió estar encuadrado en la categoría profesional de vendedor B, prevista en el artículo 18 del CCT 130/75. Así lo declaro.

e.- jornada laboral y horas extras

En relación a la jornada de trabajo, el actor dijo que era de 09:00 a 14:00 horas y de 20:00 a 00:00 horas, de lunes a sábados, y que algunas veces concurría también los días domingo de 09:00 a 13:00 horas; en tanto el demandado no contestó demanda.

Para abordar este tema, debemos tener en cuenta que a los trabajadores de comercio se les aplican las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley 11544; por lo tanto, la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, ya que la ley presume que todo contrato de trabajo se ha celebrado para ejecutarse en una jornada completa, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior.

En cuanto a la prueba testimonial: la testigo Ramona Alicia Medina contó que mayormente veía al actor trabajar por la mañana, ya que ella por las tardes no trabajaba en la casa de familia que quedaba cerca del negocio en donde este trabajaba; y el declarante Héctor Alberto Pardo dijo que el actor primero no tenía horarios, ya que trabajaba desde las siete de la tarde hasta las doce de la noche, pero que después lo pusieron en horario comercial, y que lo sabía porque era cliente del local.

En consonancia con lo expuesto, y sin existir prueba en contrario que desvirtúe la presunción prevista en el artículo 1 de la Ley 11544, como así tampoco que desvirtúe los dichos del actor, haré efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 58 del CPLT, tendré por cierto que el accionante prestó servicios en la jornada completa de 8 horas diarias y 48 horas semanas. Así lo declaro.

Si bien, conforme al horario denunciado por el trabajador, este habría realizado horas extras durante la existencia de la relación laboral, al practicar planilla estimativa de rubros reclamados no formuló ningún reclamo puntual, por esa razón considero que no corresponde expedirme al respecto. Así lo declaro.

f.- remuneración

El trabajador contó que cobraba sus haberes en forma semanal, recibiendo en el último mes la suma de $20.000 por semana, lo que hace un total de $80.000 al mes, debiendo haber recibido como

salario neto el de $218.312,24, conforme escala salarial vigente, o sea un salario bruto de $249.364,62. También contó que no se encontraba bancarizado por lo que sus semanales los recibía en dinero en efectivo de mano del demandado.

Por su parte, el demandado no contestó demanda.

Conforme lo decidido precedentemente, resuelvo que la remuneración que debió percibir el empleado se determinará en la planilla que forme parte de esta sentencia con base en su fecha de ingreso (10/03/2020), jornada laboral completa (8 horas diarias y 48 horas semanales), para la categoría profesional de vendedor B del CCT 130/75, aplicable a los empleados de comercio, bajo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con carácter permanente, con una remuneración acorde a lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad con más los adicionales previstos por dicha convención. Así lo declaro.

3. Tercera cuestión: Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación.

En cuanto a la causal de desvinculación, el actor relató que, en fecha 21/06/2023, le escribió por WhatsApp al Sr. José Pereyra, quien era el encargado del local comercial, preguntando sobre si debía concurrir a su lugar de trabajo dado que ya llevaba 5 días sin que se le proveyera tareas, a lo cual el Sr. Pereyra contestó que no debía concurrir y que debía hablar con Sebastián.

Afirmó que intentó contactar al demandado sin obtener respuestas, según se demuestra con captura de pantalla que adjuntó.

Indicó que eso lo motivó a que, en fecha 30/06/2023, remitiera telegrama laboral CD201600925, con el siguiente contenido: “Quien suscribe, le intima para que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 horas, aclare mi relación laboral, bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, a considerarme gravemente injuriado y despedido sin justa causa y por su exclusiva culpa. En igual plazo intimo para que se me inscriba en los registros de ley, denuncio como fecha de ingreso el día 10 de Marzo de 2020, denuncio horario de trabajo de 09:00 a 14 horas y de 20:00 a 00:00 hs. de lunes a sábados. Denuncio haber trabajado para Ud. como empleado en su miniservis de venta al por menor de mercadería ubicado en un primer momento en calle Piedras N° 882 B° Belgrano y luego trasladado al actual domicilio en calle José Federico Moreno N* 867, B° Belgrano, realizando diversas tareas, atención en fiambrería y pollería como también repositor de mercadería. Todo bajo apercibimiento del artículo 1 de la Ley 25.323”.

Explicó que, ante la intimación cursada, no obtuvo respuestas por parte del demandado, por lo que en fecha 25/07/2023 remitió un segundo telegrama laboral CD200110148, dándose por despedido indirectamente, en los siguientes términos: “Ante el silencio a mi telegrama de fecha 30 de junio de 2023 me considero gravemente injuriado y despedido a partir del día de la fecha por su exclusiva culpa”.

En tanto el demandado no contestó demanda.

Con la cuestión así planteada me abocaré al análisis correspondiente.

En primer lugar, de la descripción del intercambio epistolar ocurrido entre las partes, surge que el acto que puso fin a la relación laboral existente entre ellas fue el despido indirecto comunicado por el actor mediante el telegrama laboral CD200110148 de fecha 25/07/2023; y que teniendo en cuenta que el Correo Argentino informó que la CD200110148 fue entregada el 27/07/2023 a las 11:57 horas y firmada por Emilse Sosa, es que, conforme la teoría recepticia, estaré al día 27/07/2023 como la fecha del distracto. Así lo declaro.

En segundo lugar, resulta pertinente adentrarnos al análisis del hecho controvertido entre las partes en relación a si las causas invocadas en la misiva rupturista se corresponden o no con el concepto jurídico en el marco del derecho laboral denominado “justa causa”.

En este punto resulta necesario acudir a las previsiones del artículo 243 de la LCT que establece: “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 promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”. El artículo 243 de la LCT persigue el propósito de que las partes conozcan desde el inicio del pleito y aún antes de la traba del litigio, el contenido cierto e invariable (inamovible) de la causa del despido, como una forma de salvaguardar el principio constitucional de la defensa en juicio.

De acuerdo a la normativa bajo análisis son dos los requisitos exigidos al momento de comunicar la denuncia motivada del contrato de trabajo: 1) forma escrita y 2) expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

La forma escrita, se impone como forma del acto -forma de declaración escrita- y no como forma de la prueba del mismo. Se trata de una prueba *ad solemnitatem*. Nos dice Diego Tula que la exigencia será así cuando, omitida la forma, el negocio queda privado de sus efectos propios, sin perjuicio de producir otros efectos diferentes. Es decir, el despido será perfectamente válido, pero incausado (Intercambio Telegráfico en el contrato de trabajo, 1° ed. Revisada - Santa Fe: RubinzalCulzoni, 2017, p. 202).

Señala Fernández Madrid que la situación de despido en que se coloca el trabajador debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La comunicación de la causa de despido no debe, según la jurisprudencia, atenerse a fórmulas especiales, pero sí describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones “genéricas o abstractas” sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los puedas reubicar o redefinir a conveniencia, después de transmitidos. Deben emplearse en la notificación de la denuncia con justa causa, expresiones correctas, precisas y, ajustadas a los hechos que la motivan y a la verdadera causal que determinan la disolución del contrato laboral (Juan Carlos Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada, 2° Ed. Buenos Aires: La Ley 2012, T III, P. 1997).

Teniendo en cuenta lo manifestado, resalto que el actor cumplió con el primer requisito (forma escrita), ya que comunicó el despido indirecto a la parte demandada por medio fehaciente, como lo es el telegrama laboral de fecha 25/07/2023.

También de la lectura y análisis del telegrama laboral de fecha 25/07/2023 remitido por el trabajador, a fin de comunicar el despido, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada: el silencio del empleador a los requerimientos previamente intimados.

En tercer lugar, corresponde analizar si el despido indirecto del actor fue realizado o no de manera justificada, y para ello me adentraré en la valoración de la ruptura contractual para determinar si configura un despido con justa causa por injuria grave (artículo 242 LCT), que justifique no mantener vigente el vínculo laboral existente entre las partes (artículo 10 LCT).

Del análisis de las misivas transcriptas, resulta que el trabajador se dio por despedido indirectamente mediante telegramas del 25/07/2023, invocando como causal de la extinción de la relación laboral el silencio del demandado ante la requisitoria hecha por él, por medio de telegrama laboral de fecha 30/06/2023, para que aclare su situación laboral y lo inscriba en los registros de ley.

Cabe recordar que es pacífica la jurisprudencia en el entendimiento de que cuando se invocare más de una causal para poner fin a una relación laboral, la acreditación de sólo una de ellas resulta suficiente para tener por justificada la ruptura, siempre que ella revista por sí misma gravedad suficiente para respaldar tal conclusión.

Comenzaré analizando la primera causal invocada: el silencio del empleador ante el requerimiento del trabajador para que aclare su situación laboral.

En este sentido, corresponde examinar si la causa de extinción del contrato de trabajo invocada por el accionante, cumple o no con los recaudos legales establecidos en el artículo 57 de la LCT, que expresamente establece: “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”.

Del examen de las misivas adjuntadas al expediente, resulta que el Sr. Vallejo por medio de telegrama laboral de fecha 30/06/2023 intimó al demandado para que, en el perentorio e improrrogable plazo de 48 horas, aclare su situación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedido, como así también, en igual plazo, registre su contrato de trabajo; y ante la falta de respuesta a esa intimación, por telegrama obrero del 25/07/2023 se dio por despedido indirectamente, invocando como causal de la extinción de la relación laboral el silencio del demandado ante las requisitorias hechas por él.

Para resolver esta cuestión, tengo en cuenta que el Correo Argentino informó que: la CD201600925 fue impuesta el 30/06/2023, entregada el 03/07/2023 a las 13:10 horas y firmada por Emilse Sosa; y la CD200110148 fue impuesta el 27/07/2023, entrega el 27/07/2023 a las 11:57 horas y firmada por Emilse Sosa.

Lo informado por el Correo Argentino permite constatar que el telegrama laboral de fecha 30/06/2023, fue entregado a su destinatario el día 03/07/2023 y que recién en fecha 27/07/2023 el trabajador se dio por despedido indirectamente; de lo expuesto resulta evidente que, en este caso, transcurrió el plazo mínimo y razonable de 48 horas hábiles establecido por el artículo 57 de la LCT, para hacer efectiva la presunción prevista por la norma aludida.

Tanto es así que quedó demostrado que la misiva de fecha 030/06/2023 fue recibida por el demandado, y que el actor acreditó que efectivamente transcurrió el plazo necesario de dos días para tener certeza de que su empleador recibió la notificación correspondiente y que este se mantuvo en silencio frente a ella durante por un plazo superior a las 48 horas.

En este sentido, el silencio mantenido por el empleador ante la intimación fehaciente del trabajador constituyó injuria de magnitud suficiente que justificó la actitud de este de considerarse despedido, desde que sin dudas el silencio resulta obstativo de cualquier posibilidad de continuidad laboral, violentando el deber de buena fe previsto en el artículo 63 de la LCT y el deber de ocupación impuesto en el artículo 78 de la LCT.

Así lo entendió la Cámara del Trabajo, Sala 1, del Centro Judicial Concepción, en la causa “Valdez Juan Carlos vs. Ramírez Juan Francisco s/ Despido” (Sentencia 184 del 31/08/2015), donde sostuvo que: “De la norma (art. 63 L.C.T) surge, en principio, el establecimiento de una presunción legal en contra del empleador cuando, efectuada la intimación por el trabajador, ésta no es contestada por el primero, vale decir, la LCT prevé expresamente la situación del empleador, cuyo silencio frente a un reclamo concreto del trabajador origina una presunción en su contra, que en el supuesto de reclamo judicial, como ocurre en este caso, invierte la carga de la prueba. Se trata pues de una presunción iuris tantum, pues implica simplemente poner en cabeza del empleador la carga probatoria de acreditar válidamente las situaciones comunes y propias del cumplimiento de la relación de trabajo, descriptas en la norma; desbaratando así, mediante prueba en contrario la presunción legal. Desde esta perspectiva, el silencio del demandado, configurado por la falta de contestación oportuna a la intimación cursada por el actor en fecha 14/03/13, generó en el caso la presunción iuris tantum a favor de éste último sobre la existencia de incumplimientos de deberes contractuales del empleador. En suma estando acreditada la intimación del trabajador en los términos señalados y el silencio del empleador dentro del plazo en que fuera intimado sin responder a los puntuales requerimientos de su dependiente, sin duda impidió la prosecución de la relación laboral, y ello es equiparable a una negativa a seguir otorgando trabajo, violentando de tal forma el deber de actuar de buena fe, habida cuenta que tal actitud configura injuria de gravedad tal que justifica el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT) y habilita a que el dependiente se considere despedido por exclusiva culpa de su empleador. Conforme la jurisprudencia y opinión unánime de la doctrina (Luis Ramírez Bosco "Manual de Despido" p.121, 124; Luis A. Rodríguez Saiach "Acoso Sexual y otras causas de despido", p.36; "El Despido", LL, p.148; J.C. Fernández Madrid, T.II; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", p.1683), que compartimos, tiene dicho que el silencio patronal y la consiguiente negación de la dación de tareas al recibir una intimación previa a que se le aclare su situación laboral, hace procedente el despido indirecto por esta causa, no sólo por imposibilitar la continuación de la relación negada, sino porque violenta también el deber de buena fe previsto en el Art. 63 LCT y el deber impuesto en el Art. 78 L.C.T., generando el derecho al cobro de rubros emergentes del despido (CNAT. Sala I, 28/5/87 "Blasckley Guillermo J. vs. Promotora Misionera S.A. -DT 1987, B.,1261CNAT, Sala III, 29/8/86,"Roldán Ricardo E. y otros vs. Ragatky Máximo" T Y S.S. L.987, 45; CNAT Sala VII, 30/11/88, T Y S.S.1988, p.1129. En la especie, estando acreditado el silencio del demandado al requerimiento formulado por su dependiente (aclaración de su situación laboral), resulta aplicable la presunción en su contra que prescribe el art. 57 L.C.T., debiéndose adjudicarse a los incumplimientos referidos (negativa de trabajo y falta de pago de haberes correspondientes a los meses de enero y febrero del año 2013) carácter injuriante suficiente en los términos del art. 242 de la LCT”.

En este contexto, el demandado no logró desvirtuar la presunción contenida en el artículo 57 de la LCT, por lo que la decisión rupturista del trabajador resultó justificada ya que conforme lo dicho, al momento en que se colocó en situación de despido, el plazo de 48 horas que había otorgado a su empleador para cumplir sus requerimientos ya había vencido con creces.

El silencio injustificado del empleador frente a la intimación del trabajador, ante requerimientos relativos al cumplimiento o incumplimiento del contrato de trabajo que los unía, constituye una causal con entidad suficiente para configurar una injuria en los términos del artículo 242 de la LCT, que por su gravedad no consiente la continuación del contrato de trabajo, desplazando el principio de conservación del empleo, y habilitando el derecho a reclamar las indemnizaciones derivadas de un despido indirecto justificado.

En esa línea de razonamiento, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “El silencio guardado por el principal ante un requerimiento relativo al cumplimiento o incumplimiento de un débito

fundamental, constituye una injuria de gravedad tal que justifica el despido indirecto (artículos 57, 62,63, 242, 246 y cctes de la LCT). Se trata de una norma fundada en el principio de buena fe (art. 63 LCT), con lo que se busca la certeza en las relaciones laborales y facilitarle al trabajador la prueba de ciertos hechos" (Jorge Rodríguez Mancini, "Ley De Contrato de Trabajo", comentada, p 289, comentario Art. 57, ed. "La Ley", Bs.As. 2008). "El artículo establece para el empleador "una carga de explicarse o contestar" frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador; 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). En consecuencia, la falta de respuesta de la firma accionada, ajustada a los términos del art. 57 LCT, es decir, dentro de dos días hábiles de la intimación dispuesta por el trabajador de fecha TCL, debe juzgarse como un obrar injurioso respecto a la esfera de derechos del trabajador, de entidad suficiente para justificar el distracto dispuesto y el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo, con las consecuencias indemnizatorias que conlleva" (Cámara del Trabajo, Sala 4, del Centro Judicial Capital, en el juicio "Avellaneda Nicolás Enrique vs. Sernick S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia 148 del 29/07/2022).

Encontrándose acreditada la primera causal invocada por el trabajador, el tratamiento de la restante deviene abstracto. Así lo declaro.

En definitiva, considero que el despido indirecto dispuesto por el Sr. Mauricio Exequiel Vallejo, mediante telegrama laboral de fecha 25/07/2023, resultó causado y en consecuencia justificado, debiendo el demandado Gustavo Sebastián Sosa hacerse responsable por las consecuencias indemnizatorias de dicho proceder. Así lo declaro.

4. Cuarta cuestión: Procedencia de rubros y montos reclamados

De la demanda surge que se reclama el cobro de la suma total de $3.963.235,01, o la cantidad que en más o menos resulte de la prueba a producirse, con más los intereses de la tasa activa, desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, con costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC sobre preaviso, vacaciones, SAC primer semestre, multas de los artículos 1 y 2 de la Ley 25323, y multa del artículo 80 de la LCT, conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

También solicitó que se condene al demandado a otorgar los certificados de servicios y aportes jubilatorios, como una obligación de hacer; y que en el caso de que no fuera cumplida en el plazo que se establezca, genere astreintes a favor del trabajador por la suma que la sentenciante determine al dictan sentencia.

Para resolver esta cuestión, tendré en cuenta lo valorado precedentemente, como así también la planilla de rubros y montos adjunta a la demanda, en lo que no resulte modificada por la presente sentencia, analizando por separado los rubros reclamados (conforme las previsiones contenidas en el artículo 214, inciso 6, del CPCyCT, de aplicación supletoria al fuero del trabajo).

Para el cálculo de los rubros por los que prospera la presente demanda, tomaré como base la fecha de ingreso (10/03/2020), fecha de egreso (27/07/2023), jornada laboral completa (8 horas diarias y 48 horas semanales), para la categoría profesional de vendedor B del CCT 130/75, aplicable a los empleados de comercio, bajo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con carácter permanente, con una remuneración acorde a lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad con más los adicionales previstos por dicha convención. Así lo declaro.

1) Indemnización por antigüedad:

El rubro pretendido resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto justificado del trabajador, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, correspondiendo computar la antigüedad de 3 años, 4 meses y 17 días, computándose una antigüedad de 4 años a los fines indemnizatorios. Así lo declaro.

2) Preaviso:

Teniendo en cuenta lo resuelto en el punto anterior, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido:

El rubro reclamado resulta procedente, ya que la extinción de la relación laboral se produjo el 27/07/2023 y la parte demandada no acreditó su pago, debiendo calcularse desde el día siguiente al del despido hasta el último día del mes (artículo 233 de la LCT). Así lo declaro.

4) SAC sobre preaviso:

En relación al SAC sobre preaviso resulta procedente toda vez que es ajustado a derecho computar la incidencia del sueldo anual complementario para completar el resarcimiento de la indemnización por omisión de preaviso, teniendo en consideración que dicha indemnización debe ser equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231 de la LCT, y que la remuneración que se devengaría en dicho periodo de preaviso omitido, está compuesta por las sumas que resultarían de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) y las que son de pago diferido a la finalización del semestre respectivo (sueldo anual complementario). Así lo declaro.

5) Vacaciones 2023:

El rubro resulta procedente ya que la parte empleadora no acreditó documentalmente su pago, por lo cual su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia (artículos 150, 154, 156 y cc. de la LCT). Así lo declaro.

6) SAC primer semestre 2023:

El rubro resulta procedente ya que la parte empleadora no acreditó documentalmente su pago, por lo cual su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

7) Multa del artículo 1 de la Ley 25323:

Esta norma establece que, en el caso de falta de registración de la relación laboral o que esta sea defectuosa, la duplicación de la indemnización por antigüedad, sin requerir ninguna intimación del trabajador.

Esta norma es complementaria de los artículos 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24013, para aquellos casos en que la relación laboral no estaba registrada o estaba mal registrada y el trabajador era despedido sin haber intimado en los términos del artículo 11 de la Ley 24013.

Si bien ambas leyes tienen por finalidad erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión previsional; mientras que la ley nacional de empleo pretende las regularizaciones de las relaciones laborales, la Ley 25323 se limita a tener efectos sancionatorios y a evitar que se repitan dichas actitudes (el no registro o el registro defectuoso).

Así, la Ley 25323 no exige la intimación fehaciente del trabajador para regularizar la situación laboral estando vigente el vínculo ni ninguna otra intimación, sino que la duplicación de la indemnización por antigüedad procede por el solo vencimiento del plazo sin que el empleador haya cumplido con el artículo 1 de dicha ley, siempre que el despido se haya producido por alguna de las causas que dan derecho a percibir este tipo de indemnización.

El reclamo de la duplicación de la indemnización es procedente sólo después de la extinción de la relación laboral: el cese del vínculo es un requisito de viabilidad.

En el tratamiento de la primera cuestión se determinó la existencia de una relación laboral no registrada, por ello el rubro reclamado resulta procedente. Así lo declaro.

8) Multa del artículo 2 de la Ley 25323:

Esta norma establece un incremento del 50% de las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la LCT, indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad, cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no las pagare y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio.

Corresponde tener presente que es requisito, para la procedencia del incremento indemnizatorio, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro (4) días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.

De las constancias del expediente surge que la relación laboral entre las partes se extinguió el día 27/07/2023, y que el trabajador por medio de telegrama laboral del 25/07/2023, intimó a su empleadora a que abone las indemnizaciones de ley, cuya intimación fue cursada por éste en la misma epistolar en la que se dio pordespedido, es decir, el emplazamiento fue realizado sin que haya transcurrido el plazo de 4 días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, por lo cual el empleador aún no se encontraba en mora. Tampoco reiteró dicha intimación con posterioridad.

Conforme lo expuesto, considero que el actor no dio cumplimento con el extremo legal fijado, por lo que corresponde rechazar el rubro solicitado. Así lo declaro.

9) Multa del artículo 80 de la LCT:

Respecto de la procedencia de esta multa, señalo que el artículo 45 de la Ley 25345 agregó como último párrafo al artículo 80 de la LCT el siguiente: “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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

A su vez, el Decreto Reglamentario 146/2001 en su artículo 3 dispuso: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado

previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

De las constancias del expediente surge que la relación laboral entre las partes se extinguió el día 27/07/2023, y que el trabajador por medio de telegrama laboral del 25/07/2023, intimó a su empleadora a que entregue la certificación de servicios, cuya intimación fue cursada por éste en la misma epistolar en la que se dio pordespedido, es decir, el emplazamiento fue realizado sin que haya transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, por lo cual el empleador aún no se encontraba en mora.

Tampoco el actor reiteró dicha intimación con posterioridad, ya que en el telegrama obrero del 19/09/2023, aquel se limitó a manifestar que se acercó al negocio del demandado a fin de que le entregara la certificación de servicios y remuneraciones, y este le informó que la misma no se encontraba disponible, por lo que solicitó que se haga efectivo el aparecimiento del artículo 80 de la LCT; sin embargo, considero que dicha notificación no constituye una intimación idónea a fin de constituir en mora al deudor, ya que en ella no lo intimó a que haga entrega de la documentación pretendida, sino que directamente se pretendió la aplicación del apercibimiento dispuesto en el artículo 80 de la LCT.

Conforme lo expuesto, considero que el actor no dio cumplimento con el extremo legal fijado, por lo que corresponde rechazar el rubro solicitado. Así lo declaro.

10) Entrega de los certificados de servicios y aportes jubilatorios.

El trabajador solicitó que se condene al demandado a otorgar los certificados de servicios y aportes jubilatorios, como una obligación de hacer; y que en el caso de que no fuera cumplida en el plazo que se establezca, genere astreintes a favor del trabajador por la suma que la sentenciante determine al dictan sentencia.

Al respecto, tengo presente que el artículo 80 de la LCT, establece que: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. 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. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador 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. 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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente".

El artículo bajo análisis contempla tres obligaciones del empleador: a) ingresar los aportes y contribuciones destinados al sistema de seguridad social y a las entidades sindicales (obligación de hacer); b) entregar al trabajador constancia documentada del pago de esas cotizaciones (obligación

de dar); y c) luego de la extinción del vínculo laboral, otorgar al trabajador el certificado de trabajo (obligación de hacer).

Además señala Ackerman que: “El artículo 80 de la LCT (...) se complementa con otra norma (...) como es la del artículo 12, inciso g, del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (ley 24.241), en tanto este último pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios de dicho sistema, '...las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación'.” (Ackerman, Mario E. -Director-, 'Tratado de Derecho del Trabajo', Rubinzal-Culzoni: Santa Fe, 2005, t.III, págs. 64/66).

En este orden de ideas, cabe recordar que la obligación de hacer entrega de dicha documentación nace por la mera extinción del contrato de trabajo, por lo que la mora del empleador se produce de pleno derecho, incluso en los casos en que el trabajador no lo reclame expresamente.

Conforme se declaró en la segunda cuestión el distracto ocurrió el día 27/07/2023, por lo que corresponde condenar a la parte demandada a hacer entrega a la parte actora de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento. Así lo declaro.

5. Quinta cuestión: Intereses

Nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” ha ratificado la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasivapromedio 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 en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, pronunciando la siguiente: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial- Goane -dis. parcial- Sbdar -Posse- Pedernera).

También, nuestra CSJT ha dicho que: “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación” (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, en la causa “Porcel Fanny Elizabetha vs. La LuguenzeS.R.L.s/ Despido”, sentencia 1267 del 17/12/2014).

Por lo expuesto, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

6. Sexta cuestión: Planilla

Fecha de ingreso: 10/03/2020

Fecha de egreso: 27/07/2023

Antigüedad: 3 años, 4 mese y 17 días - 4 años

Categoría: Vendedor B - CCT 130/75

Carácter: Permanente

Jornada: Completa

Haberes según escala salarial vigente para julio 2023:

Básico $ 223.478,38

No rem. $ 16.760,88

Antigüedad $ 7.207,18

Presentismo $ 20.620,54

Total $ 268.066,98

1) Indemnización por antigüedad: $ 1.072.267,92

($ 268.066,98*4 años)

2) Preaviso $ 268.066,98

($ 268.066,98*1 mes)

3) Integración mes de despido: $ 34.589,29

($ 268.066,98/31*4 días)

4) SAC s/ preaviso: $ 22.338,92

($ 268.066,98/12)

5) Vacaciones no gozadas 2023: $ 85.566,98

($ 268.066,98/25*7,98 días)

6) SAC 1° semestre 2023: $ 134.033,49

($ 268.066,98/360*180 días)

7) Art. 1 Ley 25323: $ 1.072.267,92

($ 1.072.267,92*100%)

Total rubros 1) al 7) $ 2.689.131,49

Intereses al 31/07/2024 (TABNA: 105,46%) $ 2.835.975,42

Total rubros al 31/07/2024: $ 5.525.106,92

Firme la sentencia, por secretaría actuaria se deberá notificar, con copia certificada de la sentencia a los siguientes organismos: a) Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), legitimada al cobro de aportes y contribuciones no realizados en la relación laboral que vinculó a las partes (conf. Art. 13 inc. “A”, número 3 de la ley 24.241) y en cumplimiento de la ley 25.345 (Evasión Fiscal). b) Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), conforme lo establece el artículo 12 inciso G, última frase, de la ley 24.241), el que dice: “Son obligaciones de los empleadores, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente ley: () g) Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (). c) Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán, conforme ley provincial 7.335 (sancionada el 30-12-03) de adhesión a la ley nacional 25.212, por sus facultades de inspección y vigilancia del cumplimiento de leyes laborales atribuidas en Ley 5.650 de 1.984 y Dto. 2.380 (S.E.T.) del 10-11-1988.

7. Séptima cuestión: Costas

Es principio rector en materia procesal que las costas causadas en instancia judicial deben ser soportadas por el vencido, siendo doctrina referir al principio objetivo de la derrota. Este criterio es el que adoptó nuestro ordenamiento procesal en el artículo 61 del CPCyCT, aplicable conforme lo dispuesto por los artículos 49 y 14 del CPL.

Cabe resaltar que el supuesto previsto en el artículo 63 del CPCyCT supone la inexistencia de un único vencedor y la concurrencia de éxitos parciales atribuibles a cada una de las partes y, por ende, de vencedores y perdedores parciales en la contienda judicial. Dicha norma señala que si el resultado del juicio, incidente o recurso fuera parcialmente favorable para ambos litigantes, las costas se prorratearán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos.

Como puede verse, en este supuesto la regla del vencimiento subsiste, sólo que no puede afirmarse que exista un único e inequívoco vencedor.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los rubros y montos por los que prospera la demanda, considero imponer las costas de la siguiente manera: el demandado cargará con el 90%, y el actor cargará con el 10% restante (artículo 63, primera parte, del CPCyCT supletorio). Así lo declaro.

8. Octava cuestión: Honorarios.

En esta oportunidad, corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46, inciso 2, de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la causa y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el artículo 50, inciso 1, de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena el que según planilla precedente resulta al 31/07/2024 en la suma de $5.525.106,92.

Habiéndose determinado la base regulatoria a aplicar y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por el profesional, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, el resultado obtenido por cada parte y lo dispuesto por los artículos 14, 15, 38, 39, 42, y concordantes de la Ley 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al abogado **EDUARDO EUGENIO RACEDO**, por su actuación en la causa por la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, el 15% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de $1.284.587,34 (pesos un millón doscientos ochenta y cuatro mil quinientos ochenta y siete con 34/100). También calculo la suma de $128.458,73 (pesos ciento veintiocho mil cuatrocientos cincuenta y ocho con 73/100), en concepto de contribución del 10% sobre la suma regulada en concepto de honorarios, a cargo del obligado directo al pago de los honorarios (artículo 26, inciso k, de la Ley 6059). Todo lo cual arroja como resultado una suma definitiva de $1.413.046,07 (pesos un millón cuatrocientos trece mil cuarenta y seis con 07/100). Así lo declaro.

En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la ley de honorarios profesionales. Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por el Sr. Mauricio Exequiel Vallejo, DNI 40.089.420, con domicilio real en calle Ayacucho 932, barrio San Carlos, de la ciudad de Monteros, en contra del Sr. Gustavo Sebastián Sosa, CUIT 20-31770286-9, con domicilio en calle José Federico Moreno 867, barrio Belgrano, de la ciudad de Monteros, provincia de Tucumán; a quien se **CONDENA**, a que, en un plazo de 10 días, proceda al pago de la suma total de $5.525.106,92 (pesos cinco millones quinientos veinticinco mil ciento seis con 92/100), a favor del trabajador, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC sobre preaviso, vacaciones, SAC primer semestre, y multa del artículo 1 de la Ley 25323; y **ABSOLVERLO** del pago de las multas del artículo 2 de la Ley 25323, y del artículo 80 de la LCT, conforme lo considerado.

II. CONDENAR al Sr. Gustavo Sebastián Sosa, a que en un plazo de 10 días, proceda a entregar al trabajador Mauricio Exequiel Vallejo de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento, conforme lo considerado.

III. APLICAR la tasa activa del Banco de la Nación Argentina, conforme lo considerado.

IV. IMPONER COSTAS, conforme lo considerado.

V. REGULAR HONORARIOS: 1) Al abogado **EDUARDO EUGENIO RACEDO**, por su actuación en la causa por la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, el 15% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de $1.284.587,34

(pesos un millón doscientos ochenta y cuatro mil quinientos ochenta y siete con 34/100). También calculo la suma de $128.458,73 (pesos ciento veintiocho mil cuatrocientos cincuenta y ocho con 73/100), en concepto de contribución del 10% sobre la suma regulada en concepto de honorarios, a cargo del obligado directo al pago de los honorarios (artículo 26, inciso k, de la Ley 6059). Todo lo cual arroja como resultado una suma definitiva de $1.413.046,07 (pesos un millón cuatrocientos trece mil cuarenta y seis con 07/100). En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la ley de honorarios profesionales. Todo conforme lo considerado.

VI. NOTIFICAR esta sentencia.

VII. COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

VIII. ORDENAR que oportunamente se practique y reponga **PLANILLA FISCAL** (artículo 13 de la Ley 6204).

IX. NOTIFICAR por secretaría actuaria, una vez firme la sentencia, con copia certificada de la misma a los siguientes organismos: **a) Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)**, legitimada al cobro de aportes y contribuciones no realizados en la relación laboral que vinculó a las partes (conf. Art. 13 inc. “A”, número 3 de la ley 24.241) y en cumplimiento de la ley 25.345 (Evasión Fiscal). **b) Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)**, conforme lo establece el artículo 12 inciso G, última frase, de la ley 24.241), el que dice: “Son obligaciones de los empleadores, sin perjuicio de las demás establecidas en la presente ley: () g) Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando éstos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (). **c) Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán**, conforme ley provincial 7.335 (sancionada el 30-12-03) de adhesión a la ley nacional 25.212, por sus facultades de inspección y vigilancia del cumplimiento de leyes laborales atribuidas en Ley 5.650 de 1.984 y Dto. 2.380 (S.E.T.) del 10-11-1988.

X. REGISTRAR Y ARCHIVAR esta sentencia en el Sistema de Administración de Expedientes (SAE).

Actuación firmada en fecha 09/08/2024

Certificado digital:
CN=CARRERA Tatiana Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27244140004

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