Expediente: **286/20**
Carátula: **RUSSO CESAR ANTONIO C/ SEGURIDAD OMEGA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **08/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20217459797 - SEGURIDAD, OMEGA S.R.L-DEMANDADO
20235186129 - RUSSO, CESAR ANTONIO-ACTOR
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20293386731 - ROBLES, PABLO BENJAMIN-PERITO CALIGRAFO
90000000000 - MALDONADO, JOSEFINA A.-PERITO CALIGRAFO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 286/20

H105025024188

JUICIO: "RUSSO CESAR ANTONIO c/ SEGURIDAD OMEGA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 286/20.

San Miguel de Tucumán, de abril de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "RUSSO, CESAR ANTONIO c/ SEGURIDAD OMEGA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 286/20, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nominación..

ANTECEDENTES

1. El 02/06/2020 se apersona el letrado Enrique Napoleón Pérez (MP n.° 4664), en representación del Sr. César Antonio Russo, DNI n° 18.468.789, con domicilio en Psje. French n° 830, Barrio Unión y Progreso, de esta ciudad, conforme lo acreditó con poder *ad- litem* que agregó en formato digital, el 18/06/2020.

En el carácter invocado promueve demanda en contra Seguridad Omega SRL, con domicilio en calle San Martín n° 2801, de esta ciudad. La acción persigue el cobro de la suma de $932.910, 00 (pesos novecientos treinta y dos mil novecientos diez con 00/100) con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de despido indirecto justificado.

Funda su acción y denuncia que ingresó a trabajar el 19/10/2015, bajo la razón social Yolanda Magdalena Montenegro y que, luego, el 01/03/2017 se convierte en Seguridad Omega SRL.

Denuncia que realizó tareas de gerente comercial siendo responsable del departamento de supervisión, de operaciones, recursos humanos y del área administrativa gerencial, percibiendo como sueldo promedio, la suma de $16.000, sin registración adecuada. Agrega que, en su boleta de sueldo figuraban sumas irrisorias por horas y que sólo le entregaron los recibos que, afirma, agregó

con su demandada.

Alega que se desempeñaba en una jornada de lunes a lunes de 07.00 a 02.00 hs, inclusive, días feriados.

Destaca que el sueldo sin registrar, variaba de acuerdo “al humor del dueño” (sic), el Sr. Carrazán, lo que provocó que el Sr. Russo intimara en reiteradas oportunidades, de forma verbal el pago de los salarios adeudados, ya que le debían los meses de mayo a agosto y el SAC proporcional.

Afirma que, ante su reclamo, el Sr. Carrazán no lo dejó ingresar a trabajar, por lo que comunicó, mediante misiva su despido indirecto el 19/09/2018.

Reclama que sufrió maltrato verbal, económico y psicológico y que, a la falta de los haberes adeudados, le sumaba la falta de pago de las vacaciones desde el 2015 al 2018 y los respectivos SAC. Destaca que jamás se tomó vacaciones.

Denuncia que existió un abuso de poder manifiesto en desmedro de los derechos laborales del Sr. Russo y que sufrió amenazas de que le bajarían el sueldo o de despidos encubiertos que hicieron su vida laboral insoportable, ocasionándole un daño real.

Respecto del distracto, alega que el Sr. Carrazán no dejó ingresar al actor a su puesto de trabajo, por lo que el 19/09/2018 se consideró despedido por maltrato laboral y psicológico. Agrega que no le abonó el sueldo durante cuatro meses. Agrega que, por otra parte, la demandada intentó “armar” un supuesto despido por abandono de trabajo, lo que desmiente y considera acreditado por grabaciones y constancias policiales.

En relación a sus tareas, destaca que el Sr Russo se desempeñaba como responsable en varias áreas de la empresa y recalca que era el nexo con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, dependiente del Gobierno de la provincia y que firmaba como Jefe del Departamento de Supervisión ante la empresa Cartón del Tucumán.

Destaca que, ante el accidente laboral sufrido en la empresa, surge que lo tenían registrado como “Vigilador”.

Efectúa planilla provisoria de los rubros indemnizatorios, reclama daño moral y agrega documentación original mediante presentación del 01/07/2020.

2.Ordenado el traslado de la demanda, el 04/09/2020, se presenta el letrado Juan Pablo Torres (MP n° 4634) en representación de la demandada Seguridad Omega SRL, conforme lo acredita con poder general para juicios que agrega conjuntamente con su escrito.

En tal carácter, contesta demanda y efectúa una negativa general y particular de los hechos denunciados en la demanda y, en consecuencia, da su versión sobre los mismos.

Reconoce la relación laboral con el Sr. Russo y su fecha de despido indirecto del 19/09/2018. Reconoce, asimismo, el intercambio epistolar, descripto en la demanda.

Alega que la empresa, brinda servicios de seguridad física y electrónica en las provincias de Jujuy, Catamarca y Tucumán, tanto en Countries, barrios cerrados, edificios, comercios y algunas reparticiones municipales de la provincia.

Afirma que, desde la creación de la empresa, el 02/07/2012, la gerencia siempre estuvo a cargo del Sr. Daniel Carrazán, por lo que niega el relato de los hechos efectuado por el actor, en relación a las tareas.

Manifiesta que el Sr. Russo, cumplía funciones de vigilador y que así se encontraba registrado. Destaca que, a fines del año 2017, a raíz de constantes planteos del actor, como de clientes, se decidió ponerlo “en base” (sic), en la sucursal de calle San Martín n° 2801 en San Miguel de Tucumán y asignarles tareas que no vayan a requerir esfuerzo físico, por lo que pasó a desarrollar tareas de vigilancia parcial en el establecimiento.

Relata que, el actor, tuvo un problema con una compañera de trabajo de apellido Bulacio, en el establecimiento de Walmart, donde efectuó una cobertura y que, luego se reiteró en la sede de calle San Martín, debiendo interceder otro vigilador, el Sr. Robles.

Destaca que, a partir de ese momento, el actor comenzó a ausentarse y no contestar las llamadas de sus superiores, hasta que recibieron el telegrama por el que se consideró despedido de forma indirecta.

Impugna liquidación de planilla efectuada por el accionante, deduce prescripción de los rubros de vacaciones, SAC (2015 a 2017), diferencias salariales anteriores a junio 2018 y agrega documentación, mediante presentación del 22/09/2020.

3. Por decreto del 28/12/2020, ordené abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento, ofreciendo las partes aquellas que dan cuenta el informe actuarial del 11/02/2021.

4. Convocada las partes a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, ésta tuvo lugar el 11/05/2021, por medio de la plataforma digital zoom. Al acto concurrieron solamente el actor con su letrado apoderado, no haciéndolo la parte demandada, por lo que tuve por intentada y fracasada la conciliación y ordené suspender el inicio del término probatorio, el que fue reabierto una vez notificado los cuadernos de prueba en la oficina.

5. Del Informe del Actuario del 08/03/2022, se desprende que las partes ofrecieron y produjeron las siguientes pruebas:

a) Parte Actora: I. Documental: Producida. II. Testimonial: Producida. III. Informativa: Parcialmente Producida. IV. Exhibición de documentación: Producida. V. Pericial Contable: Producida. VI. Confesional: Producida.

b) Parte Demandada: I. Documental: Producida. II. Documental: Producida. III. Informativa: Parcialmente Producida.

6. El 23/03/2022, se agregaron los alegatos únicamente de la parte actora.

7. El 16/08/2022 se llevó a cabo la audiencia de reconocimiento ordenada el 11/05/2021. En aquel acto, el actor reconoce las firmas insertas en los telegramas agregados y la recepción de las cartas documentos exhibidas, así como los recibos de haberes de los períodos marzo, abril y julio 2017. Por otro lado, desconoció, en los términos del art. 88 inc. 2 CPL, las planillas de asistencia de los meses de marzo, abril y julio 2017. Ante ello, se produjo prueba pericial caligráfica. Así, luego de haber realizado el cuerpo de escritura (audiencia del 25/08/2023), el perito Pablo Benjamín Robles, concluyó que las firmas insertas en las planillas de asistencia, no se corresponden con la firma del actor (informe del 01/09/2023).

8. Finalmente, la presente causa pasó a despacho para el dictado de sentencia definitiva el día 20/02/2024.

ANÁLISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

1. De conformidad con las constancias de la causa, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: I. Relación laboral entre las partes II. Despido indirecto provocado por el Sr. Russo el 19/09/2018. III. Intercambio epistolar.

2. a) En relación con la documental agregada por las partes, surge que el demandado reconoció expresamente el intercambio epistolar, más no negó de forma pormenorizada la restante documental agregada por la parte actora.

Al respecto, destaco que el Art. 88 del CPL, expresamente dispone que las partes deben reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen, bajo apercibimiento de tenerlos por auténticos y recepcionados aquellos que se les atribuyen. Por ello, ante la negativa general de la demandada respecto de los documentos que se le atribuyen, corresponde hacer efectivo el apercibimiento de la norma citada y tener por auténticos los siguientes documentos: impresiones de emails en 66 hojas y recibo de sueldo del periodo marzo/2017. Los restantes documentos, no fueron imputados a la demandada ni poseen su firma, ya que se tratan de documentos que fueron elaborados y suscriptos por el actor o emanados de terceros (informes del actor, notas manuscritas y recibos de sueldo de Montenegro Yolanda). Así lo declaro.

b) En relación con los documentos agregados por la demandada, la parte actora reconoce las firmas insertas en los telegramas agregados y la recepción de las cartas documentos exhibidas, así como los recibos de haberes de los períodos marzo, abril y julio 2017. Por otro lado, desconoció, en los términos del art. 88 inc. 2 CPL, las planillas de asistencia de los meses de marzo, abril y julio 2017. Ante ello, se produjo prueba pericial caligráfica. Así, luego de haber realizado el cuerpo de escritura (audiencia del 25/08/2023), el perito Pablo Benjamín Robles, concluyó que las firmas insertas en las planillas de asistencia, no se corresponden con la firma del actor (informe del 01/09/2023). Por ello, tengo por desconocidas las planillas referidas. Así lo declaro.

3. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé pronunciarme, son las siguientes:

I. Características de la relación laboral: Fecha de ingreso. Tareas y categoría. Jornada. Remuneración.

II. Extinción del contrato de trabajo: Causa y justificación. Daño Moral.

III. Procedencia de los rubros e importes reclamados.

IV. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

Conforme lo dispuesto por el art. 822 del CPCyC (Ley n° 2531), que regula lo relativo a la vigencia temporal de sus disposiciones, me encuentro con un juicio que ha tramitado en su etapa probatoria bajo la vigencia de la Ley n° 6176. Por lo tanto, serán sus disposiciones las que habrán de regir, en los términos y con los alcances del art. 14 de la Ley 6204 en la presente resolución.

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127 y 136 y concordantes del CPCC (Ley n.° 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral. Por el principio o juicio de relevancia, me limitaré solo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTIÓN

I.Características de la relación laboral: Fecha de ingreso. Tareas y categoría. Jornada. Remuneración.

a) Fecha de ingreso: El actor denuncia que ingresó a trabajar el 19/10/2015, bajo la razón social de Yolanda Magdalena Montenegro y que, luego, el 01/03/2017 lo pasan a Seguridad Omega SRL. La demandada, por su parte, afirma que, desde la creación de la empresa el 02/07/2012, la gerencia siempre estuvo a cargo del Sr. Daniel Carrazán, por lo que niega el relato de los hechos efectuado por el actor, en relación a las tareas, más no da su versión sobre la fecha de ingreso del trabajador.

De las pruebas producidas en el expediente surge que, de los recibos de haberes agregados por la demandada, el ingreso del Sr. Russo se registró en fecha 03/03/2017.

Por otro lado, el actor agregó recibos de sueldo de la razón social Yolanda Magdalena Montenegro, correspondiente a la empresa de igual nombre a la demandada y con idéntico domicilio al denunciado por esta en su responde de demanda (San Martín n° 2801, de esta ciudad), donde registran su ingreso el 19/10/2015.

Del informe de AFIP del 22/06/2021 surge que el trabajador se encontraba registrado por Yolanda Magdalena Montenegro desde octubre 2015 a febrero 2017 y, desde marzo 2017 a octubre 2018, por Seguridad Omega.

Finalmente, se presentaron los testigos Ivana Magdalena Sotelo (06/09/2021), Domingo Julio Mateucci, Emmanuel Ezequiel Herrera y Tadeo Enrique Albertus (12/11/2021), quienes declararon a tenor del cuestionario propuesto y todos reconocieron haber trabajado para la empresa demandada y por ello, conocieron al actor.

En relación con la cuestión que se debate, los testigos manifestaron: "*Yo ingresé en el 2017 y estuve hasta el 2018, él ya estaba en la empresa*"; "*Desde que él entró en octubre del 2015 hasta que yo me fui en febrero del 2017*"; "*Lo conozco en el último año, en el 2019, él estaba a cargo de los servicios del ingenio azucarero*"; "*Todos esos años no le podría asegurar, porque yo trabajé un solo año, en el 2017, pero él estaba en el 2017 en la empresa*".

La demandada tachó a la testigo Sotelo, mediante presentación del 10/09/2021 por considerar que se advierte una estrecha relación con el actor y se contradice en sus respuestas. Destaca que, la testigo no fue clara para declarar sobre la fecha de ingreso al referirse a que "él estaba ahí". Por otro lado afirma que el actor fue quien la había contratado, mientras que la demandada sostuvo que nunca ejerció tareas gerenciales, por lo que entiende que la testigo es incongruente en sus respuestas. La parte actora contestó la tacha mediante escrito del 28/09/2021, solicitando su rechazo, en virtud de los argumentos que expone y a los que me remito en honor a la brevedad.

Los restantes testigos no fueron tachados.

Ahora bien, traída a resolver la tacha en esta instancia, adelanto mi opinión en sentido de rechazar la misma por falta de argumentos que la sustenten. Así, de su exposición ni de la declaración de la testigo se advierte la estrecha relación que denuncia la demandada entre esta y el actor. Por el contrario, sus dichos resultan circunstanciados y apropiados para lo que pudo efectivamente percibir como empleada de la empresa. Las contradicciones alegadas por el impugnante no las advierto tales, ya que la Sra. Sotelo se limitó a declarar respecto de lo que conoció o recordó y en virtud del contacto que tuvo con el Sr. Russo. Por ello, corresponde rechazar la tacha interpuesta por la demandada. Así lo declaro.

Del análisis integral de la prueba producida en el expediente, surge que, si bien los testigos no fueron coincidentes en relación a la fecha de ingreso del actor, habiendo cada uno declarado de acuerdo a sus propios ingresos o egresos (2017, 2019, 2015), surge patente de la documental producida que entre la Sra. Yolanda Magdalena Montenegro, titular de la empresa de nombre de

fantasía “Seguridad Omega” y la razón social Seguridad Omega, existió una explotación permanente y sin solución de continuidad. La demandada, no acreditó de modo alguno la fecha de inicio efectivo de actividades ni la adquisición de mobiliario propio y diferente al de la Sra. Montenegro, manteniendo la misma actividad de seguridad, con idéntico nombre de fantasía y en el mismo domicilio (San Martín n° 2801) elementos que evidencian una continuidad de la explotación.

La jurisprudencia que comparto, expresa que cuando una empresa niega la existencia de una transferencia, pero reconoce que su explotación es realizada en el mismo domicilio de otra empresa que se dedicaba a la misma actividad y donde se desempeñaba el trabajador, tiene que acreditar de qué modo accedió a ese lugar y que los bienes muebles existentes en el establecimiento fueron incorporados por ella como así también que accedió a un local absolutamente desocupado (CNAT, Sala VIII, sent. Del 06/11/2014, "Tevez Daniel Gustavo vs. Gastro Eventos S.A. y otro s/ despido).

En consecuencia, considero que entre ambas razones sociales existió una novación subjetiva con continuidad de la misma explotación, en donde se desempeñó el actor. Así lo declaro.

Ahora bien, se ha considerado que “*no debe confundirse el hecho de que el dependiente conserva los derechos que le puedan corresponder conforme su antigüedad (por ejemplo, a los efectos de las vacaciones, o el lapso a considerar ante una eventual indemnización por antigüedad), con la fecha de ingreso en que cada patrono debe anotarlo en sus libros y en los recibos y que, justamente para que esos registros se ajusten a la verdad, ha de ser aquella en que realmente comenzó a trabajar para cada uno; el hecho de que una persona física o jurídica adquiera un establecimiento que venía siendo explotado por otra, o bien se le transfiera un contrato de trabajo que estaba a cargo (como empleador) de otra persona, le acarrea las consecuencias previstas por el art. 225 -o 229 en su caso- L.C.T., pero pasa a ser el empleador de ese dependiente desde el momento en que adquiere el establecimiento o se le transfiere el contrato de trabajo -con las consecuencias que la ley le asigne en relación a dicho contrato-, y los libros y recibos deben registrar esa realidad, más allá de que se le reconozcan al dependiente derechos en virtud de la antigüedad registrada para otro empleador*” (Cfr. Corte Suprema De Justicia - Sala Laboral Y Contencioso Administrativo. “Cantos Alberto Daniel Vs. El Molino Gastronomia S.R.L. S/ Cobro De Pesos”. Nro. Expte: L1403/12. Nro. Sent: 739 Fecha Sentencia 14/05/2019). En ese sentido, ha dicho la jurisprudencia que el trabajador transferido conserva la antigüedad anterior y los derechos que de ella se derivan; sin embargo, el adquirente cumple con su carga registral si inscribe al empleado en el libro especial desde la fecha en que comenzó a trabajar para él, ya que no existe ninguna norma que obligue a anotarlo con una fecha ficta, lo que importaría falsedad de los asientos susceptible de ser sancionada (CNAT, Sala VIII, 10/4/2003, 'Vitale Cristián V. c/Maco Transportadora de Causales S.A.', JA 2003-IV, sínt.; misma Sala, 'Ribao Noguerol, Emilio c/Seslo SRT y otros s/ Despido', citados por Guisado Héctor en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Ackerman Mario, Tomo 3, capítulo XIII, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, pág. 781).

Entonces, si bien la demandada registró correctamente su fecha de ingreso en marzo 2017, de los recibos de sueldo agregados por aquella parte, surge claro que no respetó la antigüedad acumulada por el trabajador Russo, desde su real ingreso para la razón social cedida.

En consecuencia, según lo analizado, cabe determinar que el Sr. Russo ingresó bajo dependencia de la demandada Seguridad Omega SRL el 03/03/2017, computando una antigüedad desde el ingreso a la razón social de la Sra. Montenegro, es decir, desde el 19/10/2015, la que se deberá tener en cuenta a los fines de esta sentencia. Así lo declaro.

b) Tareas y categoría: Denuncia el actor que realizó tareas de gerente comercial siendo responsable del departamento de supervisión, de operaciones, recursos humanos y del área administrativa gerencial y que se desempeñaba como responsable en varias áreas de la empresa. Recalca que era el nexo con la Secretaría de Seguridad Ciudadana, dependiente del Gobierno de la provincia y que firmaba como Jefe del Departamento de Supervisión ante la empresa Cartón del Tucumán.

La demanda alega que cumplía funciones de vigilador y que así se encontraba registrado. Destaca que, a fines del año 2017, a raíz de constantes planteos del actor, como de clientes, se decidió ponerlo “en base” (sic), en la sucursal de calle San Martín n° 2801 en San Miguel de Tucumán y asignarles tareas que no vayan a requerir esfuerzo físico, por lo que pasó a desarrollar tareas de vigilancia parcial en el establecimiento.

Ahora bien, la demandada no denunció el convenio colectivo al que se encontraba incorporado el trabajador como vigilante, mientras que el actor reclama su inclusión en el CCT 507/07. No obstante, de la documentación exhibida por la demanda el 02/09/2021, surge que el actor se encontraba registrado como “Vigilador General” del CCT 421/05.

En relación al encuadramiento convencional del actor, corresponde destacar que, los jueces tienen la misión de encuadrar la plataforma fáctica que presentan las partes en la norma que consideren pertinente, más allá del derecho invocado por aquéllas, motivo por el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho que "la decisión de la causa por razones legales no invocadas por las partes, no constituye violación constitucional alguna y sí solo el ejercicio de la facultad judicial de suplir el derecho" (Fallos 219:67; 247:381). Segundo, según esta facultad, al Juez le corresponde la aplicación del derecho de acuerdo a los hechos planteados en la demanda y, por ser las convenciones colectivas fuente de derecho conforme a la LCT, debe, como en este caso, prescindir de la invocación del convenio colectivo expresado por las partes, pues al momento de la sentencia debe calificar jurídicamente la relación sustancial de la litis para determinar las normas que la rigen en función de la plataforma fáctica esgrimida (Cámara Del Trabajo - Sala 3. “Astrada Poviña Ernesto Luis Ramon Vs. Novoplay S.R.L. S/ Cobro De Pesos. Apelación Actuación Mero Trámite”. Nro. Expte: 307/15. Nro. Sent: 24 Fecha Sentencia 17/03/2021).

Entonces, de acuerdo a la jurisprudencia citada, corresponde expedirme respecto de las tareas cumplidas por el actor y determinar el encuadramiento convencional del mismo.

Así, los testigos, fueron coherentes y concordantes al declarar: “*Cuando yo ingresé al trabajo él era un supervisor y bueno después no lo vimos después en el trabajo y nos enteramos que estaba como gerente en la empresa, cumplía algo gerencial, algo así. Ya lo veíamos cuando íbamos a cobrar nada más”; “Si, como le dije en su momento era nuestro supervisor. Yo estaba haciendo servicios en WALMART y él nos supervisaba ahí, y bueno de solo estar nos comentaron que él estaba como tipo gerente, algo gerencial que solo lo veíamos cuando íbamos a cobrar”; “Él era el supervisor de nosotros como le dije. Él nos controlaba las planillas, las horas que fichábamos nosotros, nos controlaba el uniforme. Si estábamos presente en el trabajo él iba a verificar todo eso y hablaba con la persona que estaba en encargada en la tienda sobre cómo era nuestro desempeño laboral. Eso supervisaba él”* (Sotelo, respuestas 3°, 7° y 10°).

“*Primero estaba como jefe de operaciones y después estaba como encargado general de operaciones”* (Mateucci, respuesta 7°).

“Supervisión, tenía contacto con los clientes, llevaba presupuestos, dialogaba con los mismos y hacía traslado del personal a los mismos” (Herrera, respuesta 7°).

*“Lo conocí, ahí justamente en la empresa "Omega", él me entrevistó. Yo era guardia en "Omega""; **“**En ese tiempo era mi jefe directo, él me daba... Me notificaba mediante celular o por teléfono a los objetivos donde yo me tenía que dirigir”; **“**En sí no sé muy bien lo que hacía, sé que era mi jefe directo, las internas de la empresa no las sé”* (Albertus, respuestas 3°, 7° y 10°).

Finalmente, se agregó documentación en formato papel, conforme surge del detalle efectuado el 01/07/2020, del que se extraen numerosas impresiones de e-mails, entre el actor y la empresa demandada, la que era suscripta por el Sr. Russo como "Jefe de Operaciones" o del "Dpto RR.HH" o "Dpto. de Supervisión". Tales documentos, como dije, fueron declarados autenticos en virtud de lo dispuesto por el art. 88 CPL.

Ahora bien, analizadas las posiciones de las partes y la jurisprudencia citada, considero que el encuadre convencional pretendido por ambas partes, no resulta aplicable a la tarea especifica del actor, que, conforme surge de las pruebas producidas, este se desempeñó como “supervisor” dentro de la empresa.

Así, el convenio 507/07 -pretendido por la parte actora-, en su ámbito de aplicación determina que abarca a todas las empresas de seguridad de la República Argentina. No obstante, en el año 2013, nuestra provincia suscribió un nuevo convenio colectivo de trabajo, el 675/13, aplicable a nuestro territorio y, establece en su art. 1° que, el mismo regirá en la ciudad de San Miguel de Tucumán a partir del 1° de Julio de 2013. Luego en su artículo 2° se define su ámbito de aplicación, rigiendo para todos los trabajadores que, bajo relación de dependencia, cumplan funciones en empresas que brindan servicios de Seguridad e Investigaciones Privadas, comprendiendo al Personal que desempeña funciones específicas de Vigilancia y Seguridad. Y por último en su art. 3° se establece que las partes intervinientes en esa convención colectiva son, el Sindicato de Vigiladores e Investigadores de la Seguridad Privada de Tucumán y por la parte Empresaria la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación de la República Argentina y la Cámara Tucumana de Empresas de Seguridad e Investigaciones.

Así, desde el inicio de la relación laboral (octubre 2015), el vínculo entre las partes se encontraba regido por el Convenio Colectivo de Trabajo 675/2013, teniendo en cuenta la actividad declarada de la demandada.

No obstante, el Art. 5 de la mencionada convención, establece que: “*Queda expresamente excluido de este convenio el personal jerárquico con poder de organización empresarial y con facultad de aplicar sanciones (sea profesional o no), como ser directores, gerentes, jefes, supervisores, etcétera*”.

Por lo que, habiendo sido acreditado que el Sr. Russo se desempeñó como supervisor dentro de la empresa demandada, esta tarea, quedaría excluida también, del CCT 675/13, por tratarse de una tarea jerárquica.

En consecuencia, considero que el actor se desempeñó dentro de Seguridad Omega SRL, como “Supervisor” debiendo ser registrado como trabajador fuera de convenio. Así lo declaro.

c) Jornada: El actor alega que se desempeñaba en una jornada de lunes a lunes de 07.00 a 02.00 hs, inclusive, días feriados. La demandada, niega la jornada denunciada, más no brinda su versión sobre este hecho en particular.

Ahora bien, habiendo quedado encuadrada la relación laboral dentro de los parámetros de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo), al tratarse de un personal fuera de convenio, por su función jerárquica dentro de la empresa, cabe destacar, en relación a la jornada laboral que, en principio, el personal de dirección y vigilancia se encuentra exceptuado del límite máximo de jornada de trabajo establecido en el art. 1° de la ley 11.544 (cfr. art. 3 inc. 1° de la ley 11.544), lo que implica que para esta categoría de trabajadores, la jornada puede exceder el tope de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, sin que ello dé derecho al cobro de horas suplementarias. Sin embargo, considero que no existe obstáculo legal alguno para que las partes, de común acuerdo y durante la ejecución del contrato de trabajo, fijen un límite a la jornada de trabajo que cumple un empleado jerárquico de la empresa. Al respecto debe tenerse en cuenta que lo que justifica el intervencionismo estatal en materia de jornada de trabajo, es el resguardo a la persona del trabajador, en la convicción de que la limitación a la duración de la jornada de trabajo comprende un conjunto de aspectos que hacen a su dignificación como persona (Cfr. Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo. "Rodriguez Alfredo Aldo Vs. Papelera Tucuman S.A. S/ cobro de pesos".Nro. Sent: 100. Fecha Sentencia 07/03/2007).

No obstante y, pese al régimen de jornada especial que posee el personal jerárquico, en el caso particular, el actor no ha logrado acreditar la jornada en exceso que denuncia en su demanda, en consecuencia, de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia citadas y, no surgiendo de forma alguna de las pruebas rendidas en los presentes autos acreditación suficiente en el sentido de que el trabajador se desempeñó en horas suplementarias, corresponde rechazar la jornada alegada por aquel y determinar que se desempeñó en una jornada completa de 48 horas semanales en los términos dispuestos por la LCT y sus leyes complementarias. Así lo declaro.

d) Remuneración: Para determinar la remuneración que debió percibir el trabajador, cabe tener en cuenta que, si bien los trabajadores fuera de convenio no se benefician de la negociación colectiva salarial que emprenden los sindicatos que encuadran al resto del personal de la empresa y, deban negociar individualmente su remuneración, ello no significa que su nivel salarial no deba guardar cierta relación con los salarios de los empleados encuadrados en alguno de los convenios colectivos de trabajo de aplicación. En relación a ello, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones el Trabajo (con criterio que comparto), ha abordado la cuestión en el fallo dictado el 29 de septiembre de 2017 en los autos “Pietronave Carlos Alberto c/ Jardin Del Pilar SA s/ despido”, en el cual expresó que: “*Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía, comprendidos en el convenio colectivo porque la retribución justa de que habla el artículo 14 bis de la Constitución Nacional no permite que se digite el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación de este principio y el de reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vinculadas a las normas constitucionales, con el artículo 114 de la LCT, permite utilizar esta herramienta para determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo. Es que resulta contrario a todo principio de racionalidad pretender que la retribución del personal que se desempeña en cargos jerárquicos, ... y con una antigüedad mayor a veinte años, deba percibir remuneraciones inferiores a la de un empleado no jerarquizado que está bajo su dirección y subordinación y, en muchos casos, con menor antigüedad*” (Cfr. Cámara Del Trabajo - Sala 1. “Gutiérrez Ester Susana Vs. Banco Macro S.A. S/ Despido”. Nro. Expte: 1679/17. Nro. Sent: 204 Fecha Sentencia 10/11/2022).

Al respecto, el art. 114 de la LCT, faculta a los jueces a determinar el monto de las remuneraciones “*Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos*”.

Entonces, a los fines de determinar el salario del Sr. Russo, tengo en cuenta los términos de lo dispuesto por el art. 116 LCT, por quedar la relación laboral subsumida en las disposiciones de la LCT, la remuneración percibida por él, las remuneraciones vigentes para los trabajadores convencionados y subordinados bajo el CCT 675/13 y el monto fijado para el salario mínimo vital y móvil, para el mes del distracto, esto es, septiembre 2018.

La mejor categoría del convenio referido (Vigilador Principal) para el periodo del 2018 debía percibir una remuneración que asciende a la suma de $24.073, mientras que el salario mínimo vital y móvil para septiembre del 2018, ascendía a $10.700. Por otro lado, el actor percibió la suma de $16.000, según denuncia en su demanda, ya que no existen recibos de sueldo que acrediten la suma efectivamente percibida.

De la comparación efectuada, observo en primer lugar, que el salario mínimo vital y móvil fijado para la época en que se configuró el despido, (septiembre 2018) resulta a todas luces irrisorio, incluso inferior a la de los trabajadores convencionados. El monto del salario mínimo vital y móvil, en todo caso, debe ser tomado como base salarial.

Corresponde, entonces, determinar en esta instancia la remuneración justa que debía percibir el Sr. Russo como contraprestación de sus tareas, en los términos del art. 114 LCT. De acuerdo, entonces, a las específicas tareas realizadas por el accionante y, teniendo en cuenta que aquellas

implican una mayor jerarquía y especialidad respecto de los trabajadores del convenio de la actividad de la demandada y que, las tareas del actor se rigen por la LCT y no por el convenio aplicable a la demandada, considero justo que la remuneración debida al Sr. Russo sea en la suma equivalente a tres veces el salario mínimo vital y móvil fijado para el año 2018. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN

II. Extinción del contrato de trabajo: Causa y justificación. Daño Moral.

Respecto del distracto, el actor alega que el Sr. Carrazán no lo dejó ingresar a su puesto de trabajo, por lo que el 19/09/2018 se consideró despedido por maltrato laboral y psicológico. Agrega que no le abonó el sueldo durante cuatro meses. Agrega que, por otra parte, la demandada intentó "armar" un supuesto despido por abandono de trabajo, lo que desmiente y considera acreditado por grabaciones y constancias policiales.

La demandada, por su parte, reconoce la fecha de despido indirecto del 19/09/2018 y el intercambio epistolar descripto en la demanda. Relata que, el actor, tuvo un problema con una compañera de trabajo de apellido Bulacio, en el establecimiento de Walmart, donde efectuó una cobertura y que, luego se reiteró en la sede de calle San Martín, debiendo interceder otro vigilador, el Sr. Robles. Destaca que, a partir de ese momento, el actor comenzó a ausentarse y no contestar las llamadas de sus superiores, hasta que recibieron el telegrama por el que se consideró despedido de forma indirecta.

De la documental agregada por el actor, surge que el intercambio epistolar (reconocido por la demandada), se inicia con el TCL del 19/09/2018 remitido por el Sr. Russo, quien procede al despido indirecto, en los siguientes términos: "*A partir de la fecha me considero en situación de despido por maltrato laboral, psicológico y social, daños sociales y perjuicios económicos"*.

Luego, remite TCL del 02/10/2018: "*Visto las Cartas documentos fechadas el 19/09 y 26/09 del corriente año n° 92422530-3, n° 86194242-8, vengo a rechazarlas por mendaces y malintencionadas. Informo que en fecha 17/09/2018 el dueño de la empresa, Sr. Alberto Daniel Carrazán me despidió en forma verbal y no permitió ingresar a la empresa desde esa fecha. El motivo del despido fue la intimación al pago de los cuatro meses de sueldos que me debe hasta la fecha, sin perjuicio de los SAC y vacaciones adeudadas. Dicha situación se volvió insostenible y tuve que reclamar verbalmente el no pago de mi remuneración en tiempo y forma. Desde esa el Sr. Carrazán me despidió en forma verbal y no me dejó ingresar a trabajar. Manifestó que me iba a llegar notificación fehaciente. Por ello, las Carta Documentos resultan mendaces tratando de generar un Despido fraudulento por supuesto abandono de trabajo. Por lo expuesto, ratifico anterior misiva de darme por despedido en forma indirecta por injuria grave laboral por el no pago de mis remuneraciones mensuales. A todo evento, denuncio fecha formal de ingreso a trabajar en 19/10/2015, con un sueldo de 16.000 (sin registración correcta) y cumpliendo funciones como responsable de gerencia. Intimo en forma fehaciente a que abone salarios adeudados, SAC, vacaciones, acredite aportes previsionales y de obra social y proceda a la correcta registración laboral, así como el pago del sueldo según convenio de la actividad. Se intima al pago de indemnización de ley. Todo ello, bajo apercibimiento de accionar legalmente y comunicar tal situación a la AFIP. La documentación de lo reclamado podrá revisarla en calle Lamadrid 531 de de 19 a 21.30. Dr. ENRIQUE NAPOLEON PEREZ. Tel. 153012723"*.

A ello, la demandada respondió por CD del 05/10/2018, negando cada uno de los reclamos efectuados por el Sr. Russo.

Cabe destacar que, no surge de la documental agregada por las partes la existencia de las CD del 19 y 26/09/2018 mencionadas por el actor en su misiva del 02/10/2018, lo que no me permiten analizar la respuesta de la demandada ante el despido indirecto del Sr. Russo.

No obstante, como dije anteriormente, los telegramas agregados y transcriptos han sido reconocidos por las partes.

Por ello, ante la falta de informe del Correo Oficial que determine su recepción y como excepción a la teoría recepticia de la comunicación, considero que el distracto ocurrió por decisión del trabajador, el 19/09/2018. Así lo declaro.

Ahora bien, cuando se trata de un despido indirecto utilizado por el trabajador, es exigible como requisito previo la debida intimación, respetando el plazo otorgado. La doctrina (Raúl Horacio Ojeda en Ley de Contrato de Trabajo, t. III, pág. 464, entre otros) y la jurisprudencia (CNAT, sala VIII, 12-5-97, "D.R.V. c/A., C.A. y otro", D.T. 1998-A-310 entre muchos otros) han sostenido que "Así como el empleador le es exigible que, en vez de despedir por justa causa, utilice sus facultades disciplinarias -siempre que ello sea posible- para corregir al dependiente incumplidor, al trabajador también le es requerido que brinde una oportunidad al empleador de adecuar sus prestaciones, cuando el incumplimiento de ésta fuera eventualmente subsanable. A tal efecto, como el dependiente no posee poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación" (Cfr. Cámara Del Trabajo - Sala 1. "Asis Luis Asunción Vs. La Martina Servicios Agrícolas S.R.L. Y Otra S/ Cobro De Pesos". Nro. Sent: 222 Fecha Sentencia 30/11/2013).

Por otro lado, como sostiene Ojeda, el análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria (...); el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna (Ley de Contrato de Trabajo, Director: Antonio Vázquez Vialard - Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, T. III, pág. 354). Asimismo, cabe destacar que el art. 243 de la LCT determina como requisitos que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de la traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Al respecto, esta Corte ha dicho que las causas de cesantía invocadas generan una especie de fijeza prejudicial, al no admitirse la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo consignada en la comunicación que se hiciera por escrito al trabajador. Lo sostenido resulta aplicable también a la valoración que el juez debe efectuar del hecho injurioso denunciado, no pudiendo extender su análisis a cuestiones no invocadas en el telegrama de despido, y en este sentido, se ha dicho que como se trata de una especie de predeterminación de los hechos controvertibles en el juicio, la sentencia debe limitarse a analizar la causal invocada en la notificación del distracto (CFed. General Roca, sent. del 24/7/97, DJ, 1997-3-667) (cfr. CSJT, Barrionuevo, Carlos Alberto vs. Mercofrut (Mercado de Concentración Frutihortícola de Tucumán) s/ Cobros, sentencia N° 625 del 22/8/2003; Ponce, Gerardo Hugo vs. Empresa Distribuidora de Energía de Tucumán (E.D.E.T. S.A.) s/ Cobro de pesos, sentencia N° 719 del 31/8/2012) (Corte Suprema De Justicia - Sala Laboral Y Contencioso Administrativo. "Villarreal Hector Alfredo Vs. Banco De Galicia Y Buenos Aires S.A. S/ Cobro De Pesos". Nro. Expte: 634/03. Nro. Sent: 108 Fecha Sentencia 26/02/2020).

Es de destacar que, los requisitos prescriptos por el art. 243 de la LCT tiene el carácter de "ad solemnitatem", es decir, que resultan esenciales para la validez del acto y que, su incumplimiento, acarrea de forma automática su falta de eficacia.

En consecuencia de lo analizado, considero que el despido del actor, no cumple con los requisitos formales que exige la ley de contrato de trabajo y la jurisprudencia. Así, advierto que los términos de la misiva del 19/09/2018, expresa causales genéricas sin imputar una conducta específica al empleador emplazado ("*maltrato laboral, psicológico y social, daños sociales y perjuicios económicos"*). No detalla las conductas que considera que configuran el maltrato, ni a qué refiere con la expresión "daños sociales" o cuáles son los perjuicios económicos que le imputa a su empleador, de manera que este pudiera conocer con certeza los hechos o conductas que debe adecuar. Luego de aquella comunicación, ratifica su decisión variando la causal e imputando un despido verbal a causa de reclamos anteriores por parte del Sr. Russo (la falta de pago), lo cual se encuentra vedado por la ley, pretendiendo variar la causal del distracto, por lo que no puedo, a través de esta sentencia, expedirme sobre ellos.

A mayor abundamiento, el maltrato y los daños sociales no han sido acreditados en esta causa. No existe en el expediente, pruebas tendientes a acreditar la existencia de conductas ilícitas extracontractuales que funden el maltrato alegado.

Por ello, considero que el despido indirecto decidido por el actor, no cumple con lo prescripto por el art. 243 de la LCT, por lo que deviene en incausado. Así lo declaro.

Como corolario, el tratamiento del daño moral deviene abstracto, por lo que prescindiré de su análisis. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

III. Procedencia de los rubros e importes reclamados

El actor pretende el cobro de la suma de $932.910,00, por los conceptos detallados en la planilla inserta de su demanda.

Conforme lo prescribe el artículo 214 del CPCyC (supletorio), analizo por separado cada rubro pretendido.

1.Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT), Indemnización sustitutiva por preaviso, SAC s/ Preaviso, Integración mes de despido, SAC s/ Integración mes de despido, Multa de art. 2 Ley 25323, Daño Moral: Atento a lo declarado en la segunda cuestión, por la que declaré que el despido indirecto del actor resultó injustificado, corresponde el rechazo de los rubros pretendidos. Así lo declaro.

2. Multa del art. 80 LCT: Por el Art. 45 de la Ley 25345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, por el cual se sanciona la no entrega de las certificaciones dispuestas, con una indemnización a favor del trabajador y a cargo del empleador. Pero además el decreto 146/01, al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega.

El actor no tiene derecho a percibir la multa pretendida por no haber intimado en tiempo y forma a la demandada, a la entrega de la documentación, por lo que rechazo el rubro reclamado. Así lo declaro.

3.Diferencias salariales. Planteo de prescripción deducido por la demandada: La parte demandada, dedujo la prescripción de los rubros de vacaciones y SAC de los períodos 2015 a 2017 y de las diferencias salariales anteriores al mes de junio 2018, por considerar que superaron el plazo legal para su reclamo.

En ese contexto, corresponde decir que el trabajador tiene dos años desde que el crédito se torna exigible para reclamarlo. Transcurridos los dos años y la inacción o silencio del trabajador para reclamar el crédito laboral que considerase como su derecho, se produciría la posibilidad del empleador de oponer la prescripción por los créditos que tuviesen más de ese plazo a la fecha del reclamo (demanda). En los supuestos de reclamos por diferencias de salario, la prescripción se cuenta a partir de cada oportunidad en que debió efectuarse cada uno de los pagos mensuales. Los rubros salariales se tornan exigibles a partir del vencimiento de los plazos que establece el Art. 128 de la LCT, oportunidad en que se produce la mora automática conforme lo dispone el Art. 137 de la LCT corriendo desde entonces el plazo de prescripción.

Ahora bien, corresponde destacar que, si bien el actor denunció la falta de pago de las vacaciones y SAC por los períodos 2015 a 2017, luego, en su planilla no efectuó reclamo concreto sobre estos rubros, por lo que el planteo de prescripción de la demandada, sobre ellos, deviene abstracto. Así lo declaro.

En relación con la prescripción de las diferencias salariales, el actor en su planilla reclamó las diferencias salariales por el periodo de 24 meses. Es criterio reiterado de nuestra Corte que cuando se reclaman diferencias (sean salariales o indemnizatorias) corresponde al actor la demostración de los dos extremos fácticos que las conforman: a) los importes efectivamente percibidos; y b) las sumas que correspondía se abonaran (CSJT, “Saiman Juan Carlos vs. Embotelladora Noroeste S.A. s/ Cobro de australes”, sentencia N° 621 del 12/9/1996). En el caso, el actor reclamó por el período legal, denunciando la remuneración pretendida y la percibida.

En consecuencia, habiendo declarado en la primera cuestión respecto de la remuneración que debió percibir el trabajador, de acuerdo a sus reales condiciones laborales declaradas en esta sentencia y teniendo en cuenta que, el distracto ocurrió el 19/09/2018, corresponde rechazar el planteo de prescripción de la demandada y hacer lugar a las diferencias salariales por los períodos de septiembre 2016 a abril 2018. Los meses de mayo a agosto y proporcional de septiembre 2018, serán tratados en el acápite siguiente. Para su cálculo, tendré en cuenta las condiciones laborales declaradas en la primera cuestión y los recibos de sueldo reconocidos por el actor por los meses marzo, abril y julio de 2017. Así lo declaro.

4. Deuda salarial de mayo a agosto 2018 y proporcional septiembre 2018: Corresponde abonar al actor las remuneraciones adeudadas por los meses mayo, junio, julio, agosto y 19 días del mes de septiembre 2018, por no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

1.Intereses

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

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N°

937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes:*"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los 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) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, deberán calcularse sobre la base de remuneración declarada en la presente sentencia, según lo resuelto en la primera cuestión.

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

3. Costas

En atención a los rubros declarados procedentes y aquellos que no y por la suma por la cual progresa la demanda, corresponde imponer las costas de la siguiente manera: de las costas totales la demandada deberá cargar con el 30% mientras que el actor deberá cargar con el 70% (cfr. art. 61 CPCC). Así lo declaro.

4. ***Honorarios:*** Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL**.** Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el art. 50 inc. B del CPL por lo que corresponde tener como base regulatoria al 50% del monto de la demanda actualizada al 30/04/2024, equivalente a la suma de **$ 1.758.097,35 (50% de $3.516.194,70).**

Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los art. 12, 15, 38, 42, 43 y concordantes de la Ley 5480y concordantes de la Ley N° 5.480, art. 51 del CPL, art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) Al letrado **Enrique Napoleón Pérez (MP n.° 4664)**, por su actuación en el carácter de apoderado de la parte actora, en **las tres etapas** del proceso de conocimiento, desempeñada de forma exclusiva la suma de **$245.254,58 (9% + 55%)**. Por la reserva efectuada en el CPA n° 2 el 12/08/2021 (costas a la demandada) el 20% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $49.050,92. Por la reserva efectuada en el CPA n° 4 el 13/08/2021 (costas a la demandada) el 20% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $49.050,92. Por la reserva efectuada en el CPA n° 6 el 12/08/2021 (costas por el orden causado) el 15% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $36.788,19, más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k).

b) Al letrado **Juan Pablo Torres (MP n.° 4634)**, por su actuación en el carácter de apoderado de la demandada, en **dos etapas** del proceso de conocimiento, **(11%+ 55%)** la suma de **$199.837,07.** Por la reserva efectuada en el CPA n° 2 el 12/08/2021 (costas a la demandada) el 10% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $19.983,71. Por la reserva efectuada en el CPA n° 4 el 13/08/2021 (costas a la demandada) el 10% de la base regulatoria, equivalente a la suma de

$19.983,71 Por la reserva efectuada en el CPA n° 6 el 12/08/2021 (costas por el orden causado) el 15% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $29.975,56. Sin embargo, dado el monto arribado, por aplicación de lo normado por el artículo 38 in fine, Ley 5480, corresponde regular honorarios en la suma de **$350.000** (valor de una consulta escrita del Colegio de Abogados de Tucuman), más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k).

c) A la perita **María Florencia Fernández** por su actuación profesional del 24/08/2021 en el cuaderno de pruebas del actor n.° 5, el **2%** de la base regulatoria, equivalente a la suma de **$35.161,95** más el 10% correspondiente a los aportes del Art. 39 Ley 9255.

d) Al perito **Pablo Benjamín Robles** por su actuación profesional del 01/09/2023 en el expediente principal, el **2%** de la base regulatoria, equivalente a la suma de **$35.161,95** más el 10% correspondiente a los aportes del Art. 39 Ley 9255.

Por ello,

RESUELVO:

I. RECHAZAR EL PLANTEO DE PRESCRIPCIÓN deducido por la demandada, por lo considerado.

II. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por el Sr. César Antonio Russo, DNI n° 18.468.789, con domicilio en Psje. French n° 830, Barrio Unión y Progreso, de esta ciudad, en contra Seguridad Omega SRL, con domicilio en calle San Martín n° 2801, de esta ciudad. En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de **$ 1.427.101,57 (Pesos un millón cuatrocientos veintisiete mil ciento uno con 57/100)** en concepto de: diferencias salariales por los períodos de septiembre 2016 a abril 2018 y salarios adeudados por los meses de los meses: mayo, junio, julio, agosto y 19 días del mes de septiembre 2018, por lo considerado.

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

III. ABSOLVER a la demandada de los rubros: Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT), Indemnización sustitutiva por preaviso, SAC s/ Preaviso, Integración mes de despido, SAC s/ Integración mes de despido, Multa de art. 2 Ley 25323, Daño Moral y Multa del art. 80 LCT, por lo tratado.

IV. COSTAS, en las proporciones consideradas.

V. REGULAR HONORARIOS: a) Al letrado **Enrique Napoleón Pérez (MP n.° 4664)**, por su actuación en el carácter de apoderado de la parte actora, la suma de **$245.254,58,** más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k)

Por la reserva efectuada en el CPA n° 2 el 12/08/2021 (costas a la demandada), la suma de **$49.050,92,** más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k)**.**

Por la reserva efectuada en el CPA n° 4 el 13/08/2021 (costas a la demandada) la suma de **$49.050,92,** más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k).

Por la reserva efectuada en el CPA n° 6 el 12/08/2021 (costas por el orden causado), la suma de **$36.788,19**, más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k).

b) Al letrado **Juan Pablo Torres (MP n.° 4634)**, por su actuación en el carácter de apoderado de la demandada, la suma de **$350.000** (valor de una consulta escrita del Colegio de Abogados de

Tucumán), más el 10% de aportes ley 6059 (Art. 26 inc. k).

c) A la perita **María Florencia Fernández** por su actuación profesional del 24/08/2021, la suma de **$35.161,95** más el 10% correspondiente a los aportes del Art. 39 Ley 9255.

d) Al perito **Pablo Benjamín Robles** por su actuación profesional del 01/09/2023, la suma de **$35.161,95** más el 10% correspondiente a los aportes del Art. 39 Ley 9255.

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

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

VII. NOTIFICO a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y Caja de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de Tucumán.

REGISTRAR Y COMUNICAR.- 286/20

Actuación firmada en fecha 07/05/2024

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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