Expediente: **313/22**
Carátula: **GONZALEZ ERNESTO JORGE C/ LIACOPLO CLAUDIO GUSTAVO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO XII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/10/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - LIACOPLO, CLAUDIO GUSTAVO-DEMANDADO
20235171911 - GONZALEZ, ERNESTO JORGE-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO XII

ACTUACIONES N°: 313/22

H103124721607

JUICIO: "GONZALEZ ERNESTO JORGE c/ LIACOPLO CLAUDIO GUSTAVO s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N° 313/22

San Miguel de Tucumán, 26 de Octubre de 2023

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la causa del título que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XII° nominación, de cuyo estudio:

RESULTA:

El letrado Javier Antonio Sansone, en escrito de fecha 18/03/2022, se apersonó en representación de Ernesto Jorge González, DNI N° 27.945.850 con domicilio en el Barrio 307 viviendas, Virgen de Schoenstatt, manzana M, casa 17, de la ciudad de Yerba Buena. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Claudio Gustavo Liacoplo, CUIT 20-17494986-8, por la suma de $5.283.836,14 (pesos cinco millones doscientos ochenta y tres mil ochocientos treinta y seis con 04/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, sueldo diciembre de 2021, segundo SAC 2021, haberes del mes de despido, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones, doble indemnización del DNU 34/19, Art. 2 de la ley 25.323, multa del Art. 80 de la Ley de Contrato (en adelante LCT), Art. 9 de la ley 24.013 y diferencias salariales.

En cumplimiento con lo normado por el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), detalló lo siguiente: fecha de ingreso: 01/06/2005; fecha de registro el 01/06/2017; fecha de egreso 26/01/2022; jornada de trabajo: seis días a la semana, turnos de doce horas rotativos, con descansos los días lunes o viernes; categoría profesional: vigilador general; convenio colectivo de trabajo (en adelante CCT): 507/07; tareas desempeñadas: vigilancia de barrios y comercios.

Relató que la relación laboral transcurrió con normalidad hasta el día 07/09/2021, cuando su mandante remitió un telegrama intimando al accionado a fin de que registre su real fecha de ingreso

y abone las diferencias salariales adeudadas, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido por su exclusiva culpa.

Manifestó que el demandado guardó silencio ante la intimación efectuada por el Sr. González. No obstante, el 09/12/2021 el actor remitió una nueva epístola reclamando su correcta registración y el pago de las diferencias salariales adeudadas. Asimismo, expresó que en ambas oportunidades remitió copia de los respectivos telegramas a la AFIP.

Indicó que ante el silencio de la patronal, en fecha 21/01/2022 el accionante remitió una nueva misiva mediante la cual comunicaba al Sr. Liacoplo su decisión de hacer efectivos los apercibimientos contenidos en los anteriores telegramas y dar por extinguido el vínculo contractual que los unía.

Para reforzar su postura, efectuó una valoración de las injurias proferidas por la demandada. Al respecto, argumentó que el silencio de la accionada ante las intimaciones efectuadas por su mandante, importó una grave injuria que tornó imposible la continuación del vínculo, más aún teniendo en cuenta que la registración del actor se produjo doce años después del inicio de la relación laboral.

Esgrimió que el empleador también injurió al trabajador al no expedirse respecto al pago de las diferencias salariales adeudadas, conforme a la escala salarial vigente y a las efectivas tareas cumplidas.

Mencionó que a más del silencio ante los reclamos efectuados por el actor, el Sr. Liacoplo omitió proveerle tareas y abonarle la remuneración correspondiente desde el 09/12/2021.

Practicó planilla de liquidación. Adjuntó documentación original.

Corrido traslado de la demanda, la accionada dejó vencer el plazo conferido, por lo cual mediante el proveído del 27/07/2022 se tuvo por incontestada la demanda por Claudio Gustavo Liacoplo.

Por decreto de fecha 04/11/2022 se ordenó la apertura de la causa a prueba a los efectos de su ofrecimiento.

En acta de fecha 23/02/2023 consta la celebración de la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, dejándose asentado que compareció únicamente la parte actora. Por tal razón, se tuvo por intentada la conciliación y, consecuentemente, se ordenó proveer las pruebas ofrecidas, conforme al Art. 76 del CPL.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el Art. 101 del CPL.

En decreto de fecha 04/08/2023 se tuvo por presentados los alegatos por la parte parte actora y se dispuso el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

Previo a adentrarme al tratamiento de las cuestiones controvertidas, corresponde efectúe un análisis de la prueba documental acompañada al proceso, puesto que Art. 88 del CPL impone una obligación legal para las partes de expedirse acerca de su autenticidad, en forma expresa.

Así, la parte accionada, al no haber contestado la demanda, no se expidió respecto a la documental adjuntada por la actora, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 88 del CPL. y tener por auténtica a la totalidad de la documentación adjuntada por la parte actora. Así lo declaro.

En virtud de lo expuesto y de la documental acompañada, considero que resultan de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme, conforme Art. 214 inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (en adelante CPCC.), de aplicación supletoria al fuero, son: I- Existencia de la relación laboral; II- En caso de corresponder, características de la relación laboral: categoría, jornada laboral, CCT aplicable y remuneración correspondiente; III) El despido: fecha y justificación; IV) Procedencia de los rubros reclamados; V) Intereses, costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de las cuestiones, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC. de aplicación supletoria al fuero.

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, 136 y concordantes del CPCC.

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa. En este sentido, nuestro máximo tribunal ha dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006, “Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música vs. La Batucada y otro s/ cobro”).

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral.

Conforme lo prescribe el art. 58 del CPL en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Para que esta presunción opere, es preciso que el actor demuestre la existencia de la relación laboral. Así lo ha sostenido nuestra Corte Suprema de Justicia, al disponer: “... la presunción legal contra el empleador derivada de la incontestación de la demanda no opera ministerio legis, sino que cobra operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (cfr. CSJT, 30/10/2006, “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. S/ Despido”, sentencia N° 1020).

Establecido lo anterior, corresponde me expida respecto a la existencia de la relación laboral que habría vinculado al actor Ernesto Jorge González con la demandada Claudio Gustavo Liacoplo.

En este punto cabe recordar que, conforme tiene dicho nuestro Tribunal Cimero: “la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime a la actora, de la carga probatoria relativa al hecho principal de existencia de relación laboral” (cfr. CSJT, 22/8/2008, “Salcedo, René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, sent. N° 793).

Desde este prisma corresponde proceda al análisis del plexo probatorio. Así, y en primer término, me expediré respecto a los testimonios brindados por los Sres. Adrián Roberto Díaz, Napoleón Arturo Buitrado y Eusebio Roberto Quintero (cuaderno de pruebas N° 3 de la parte actora).

El Sr. Adrián Roberto Díaz, al preguntársele para qué persona o empresa laboraba el actor, manifestó: “Por lo que recuerdo, muchas veces en lo que iba al negocio a informarle, porque él estaba sin teléfono, nos pedía el teléfono para informarle, hablaba con su jefe que se llamaba

Gustavo.”

Por su parte, el testigo Buitrado declaró: “Si no me equivoco se llamaba Gustavo Liacoplo, lo sé por los vecinos, uno charla y decís che y ese para quién trabaja, ahí decían que para Gustavo Liacoplo”.

Finalmente, el Sr. Eusebio Quintero indicó conocer que el actor prestaba servicios para el accionado por los propios dichos del actor, quien le habría comentado respecto a tal circunstancia.

Ahora bien, con base en el principio de la sana crítica que debe guiar la valoración de los elementos de prueba aportados, considero que los testimonios de los Sres. Díaz, Buitrado y Quintero, carecen de la fuerza de convicción suficiente como para acreditar la existencia de la relación laboral entre el actor y el accionado Claudio Gustavo Liacoplo. Máxime, cuando el testigo Díaz refiere que el actor laboraba para Gustavo, sin dar mayores precisiones y sin siquiera mencionar el apellido de la persona para la cual Ernesto Jorge González prestaba servicios y el testigo Quintero menciona tener conocimiento de los hechos no por su propia percepción, sino porque el actor le mencionó que trabajaba bajo la dependencia del Sr. Liacoplo.

Finalmente, en lo que atañe al testigo Buitrado, éste manifestó conocer que el actor laboraba para el demandado por dichos de los vecinos y no por haber tenido conocimiento directo de tal circunstancia.

Dentro de este orden de ideas, cabe precisar que la apreciación de los dichos del testigo corresponde a los jueces, quienes a través de la sana crítica establecerán la fuerza probatoria de cada uno de ellos, comparándolos con los demás. En tal sentido, tiene dicho la doctrina que comparto: “... Corresponde al juez determinar la credibilidad y el grado de eficacia probatoria que le merezcan los testimonios, de acuerdo con los principios generales de la sana crítica y atendiendo a las condiciones intrínsecas y extrínsecas de cada uno y a la calidad, la fama y la ilustración de los testigos” (Echandía, Hernando Devis, Compendio de la prueba judicial, anotado y concordado por Adolfo Alvarado Velloso, Rubinzal Culzoni, tomo II, página 90).

En atención a lo expuesto es que los mencionados testimonios no serán tomados en consideración a los efectos de dilucidar la presente cuestión. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, corresponde me aboque al análisis de la restante prueba producida en autos.

Así, de la compulsa de la presente causa surge que el actor adjuntó múltiples recibos de haberes en los cuales se consigna como empleador al Sr. Claudio Gustavo Liacoplo. Dentro de este marco cabe resaltar que, conforme quedó establecido al tratar lo atinente a la documentación adjuntada por la parte actora, considero que los mencionados recibos de haberes son auténticos y resultan ser una prueba suficiente a los efectos de acreditar la existencia de la relación laboral que vinculó a las partes.

A más de lo expuesto precedentemente, del cuaderno de pruebas N° 2 de la parte actora surge que ésta solicitó se cite al demandado a absolver posiciones, de las que surgen: “ 2.Jure como es cierto que Ud. registró el contrato de trabajo del Sr. González recién en fecha 01/06/2017. .... 5.Jure como es cierto que la Remuneración percibida por el Sr. González era de $ 18.047 6.Jure como es cierto que la Remuneración que debía percibir el Sr. González era de $ 57.800 7.Jure como es cierto que Ud. guardó silencio ante los reclamos de registración correcta que le hizo el Sr. González 8.Jure como es cierto que Ud. guardó silencio ante los reclamos de pago de diferencias salariales que le hizo el Sr. González 9.Jure como es cierto que Ud. negó provisión de tareas al Sr. González desde el día 09/12/2021”.

Dentro de este marco advierto que, pese a encontrarse debidamente notificado, el demandado Claudio Gustavo Liacoplo, no compareció a absolver posiciones. Ante la incomparencia de la contraria, la accionante solicitó se haga efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 360 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero.

El artículo 360 del CPCC, prescribe que si el citado a absolver posiciones no concurriera, el juez puede valorar dicha conducta en definitiva "(...) pudiendo tener por ciertos los hechos previamente articulados que se le atribuyen o los hechos contenidos en las posiciones, cuando no estuvieran contradichos por las demás pruebas de autos".

Asimismo, y conforme sostiene la jurisprudencia que comparto: "La confesión ficta crea una situación desfavorable al absolvente, que puede ser destruida por los demás elementos obrantes en autos. El valor de la ficción no puede ser mayor que la realidad y nada obsta a que el perjudicado por ella la destruya mediante prueba en contrario. Es decir que la confesión ficta constituye plena prueba siempre que otros elementos de convicción la corroboren" (Cám. Trab., Sala Iª, sentencia N° 65 del 24/06/2009).

Por lo dicho anteriormente, y teniendo en cuenta que el Sr. Liacoplo no compareció a absolver posiciones, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 360 del CPCC, y tener por ciertos los hechos descriptos en las posiciones transcriptas en el párrafo precedente, en cuanto estos no fueran contradichos y se encuentran avalados por las restantes pruebas obrantes en autos, con el alcance que se le brinda en este pronuciamiento. Así lo declaro.

En consecuencia, analizado que fuera el plexo probatorio obrante en autos, y en lo que hace a la existencia de la relación laboral, considero que de la prueba antes detallada -recibos de haberes- con más los apercibimientos aplicados a la demandada conforme al Art. 360 del CPCC, supletorio, surge acreditado que entre el Sr. Jorge Ernesto González y Claudio Gustavo Liacoplo existió una relación laboral. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: categoría, jornada laboral, CCT aplicable y remuneración correspondiente.

En atención a lo desarrollado al tratar la primera cuestión, encontrándose acreditada la existencia de la relación laboral y ante la falta de prueba en contrario, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 58 del CPL. y tener por ciertos los hechos invocados por el actor en su escrito introductorio, con excepción a lo relativo a la fecha de ingreso y la jornada de trabajo denunciada. Así lo declaro.

Por las razones antes mencionadas y ante la confesión ficta de la accionada derivada de la incontestación de la demanda (Art. 58 del CPL.), y de la aplicación del apercibimiento contenido en el Art. 360 del CPCC, supletorio y ante la ausencia de prueba en contrario, deben tenerse por ciertas las afirmaciones del actor respecto a que cumplió tareas de vigilancia de Barrios y Comercios, encontrándose registrado desde el 01/06/2017, como vigilador general del CCT 507/07 y percibiendo una remuneración de $18.047 (pesos dieciocho mil cuarenta y siete). Así lo declaro.

Ahora bien, en lo que atañe a la fecha de ingreso del Sr. González, cabe precisar que, una vez probada la existencia de la relación laboral, es facultad de los magistrados fijar la extensión del apercibimiento previsto en el Art. 58 del CPL.

En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte al establecer: "Resulta del caso señalar que una vez acreditado el hecho principal de la relación laboral y no contestada la demanda, las

presunciones que contempla el artículo 58 del CPT no operan ministerio legis sino que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si, en la especie, resultan de aplicación con arreglo al material probatorio producido en autos..." Asimismo, sostuvo que: "Sin embargo, la inversión de la carga probatoria dispuesta por el tribunal a tenor del artículo 58 del CPT, órgano competente para decidirlo según su prudente arbitrio, no impide a éste pronunciarse conforme a las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también de fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente a aquellas peticiones, pues la norma presuncional del referido artículo 58 refiere a cuestiones fácticas de prueba y no de derecho, aspectos no alcanzados por el apercibimiento de ley". (CSJT, sentencia N°58 de fecha 20/02/2008, "López Miguel Alejandro -vs.- Pintos Ramón Lino s/ despido y otros").

Establecido lo anterior y adentrándome al análisis del caso concreto, advierto que, conforme lo dispuse al tratar la primera cuestión, la existencia de la relación laboral alegada por el actor se encuentra acreditada únicamente por los recibos de haberes adjuntados a la causa, los cuales consignan como fecha de inicio del mentado vínculo el 01/06/2017.

En atención a lo expuesto y no habiendo la parte actora ofrecido o producido prueba tendiente a acreditar la prestación de servicios durante el período anterior al consignado en los recibos de haberes, es que considero que la relación laboral inició el 01/06/2017. Así lo declaro.

En este punto es dable destacar que si bien los testigos propuestos fueron consultados respecto a la fecha en la cual el actor habría comenzado a laborar bajo la dependencia del Sr. Liacoplo, caben idénticas consideraciones a las efectuadas al tratar lo atinente a la existencia de la relación laboral. Así, los testimonios brindados resultan insuficientes a los efectos de acreditar que el sr. González ingresó a trabajar en fecha 01/06/2005.

Finalmente, y en lo que respecta a la jornada laboral desempeñada por el actor, cabe tener presente que el CCT 507/07, establece en su Art. 9 que: “la jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, aun tratándose de sábados y domingos, mediando siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras. No corresponderá el pago de horas extras cuando se otorgase el franco compensatorio correspondiente”.

El Sr. González, en su escrito introductorio, sostuvo haber prestado servicios seis días a la semana, en turnos de doce horas rotativos, con descansos los días lunes o viernes. Es decir que el actor manifestó haber laborado más allá de la jornada legal prevista para la actividad.

En este sentido, cabe resaltar que la jornada completa es la regla y la realización de horas extras constituye un supuesto de excepción que, en cuanto tal, debe ser probado de modo fehaciente en su realización, por lo que, de conformidad al Art. 322 del CPCC, supletorio, correspondía a la parte actora su acreditación, y que no resulta alcanzado por la presunción del Art. 58 del CPL, según lo considerado. De la compulsa de autos no surge que la parte actora haya ofrecido o producido prueba a los efectos de acreditar la realización de horas extras, por lo que considero que corresponde aplicar la regla general en la materia y declarar que el actor Ernesto Jorge González era un trabajador de jornada normal y completa. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: el despido y su justificación. Fecha del distracto

I- El despido y su justificación

De los telegramas adjuntados por la parte actora se desprende que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto materializado por el actor mediante el telegrama remitido en fecha 21/01/2022.

En virtud de lo expuesto, corresponde efectúe un análisis de la justificación invocada por el Sr. González para dar por extinguida la relación laboral, en los términos del Art. 242 de la LCT. Es decir, que corresponde verificar no solo la existencia de los hechos invocados, sino también si estos se encuadran dentro del concepto de justa causa.

El Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración de la gravedad de la conducta injuriosa invocada como justificación del distracto debe ser efectuada prudencialmente por los jueces a la luz de las reglas de la sana crítica y teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según las modalidades y circunstancias personales de cada caso (Art. 242 LCT).

Establecido lo anterior y a los efectos de determinar las causales de despido invocadas por el actor, corresponde efectúe un análisis de las misivas remitidas por el Sr. González.

Así, mediante el telegrama impuesto en fecha 07/09/2021 el actor intimó a la patronal a los efectos de que proceda a la correcta registración de la relación laboral y le abone las diferencias salariales adeudadas. Mediante la epístola de fecha 09/12/2021, el trabajador reiteró las intimaciones efectuadas a la patronal, en los siguientes términos: “Quien suscribe, comunica a ud: Que atento a encontrarme laborando bajo sus órdenes y en relación de dependencia para su empresa dedicada a la seguridad privada en barrios y otros establecimientos, con fecha de ingreso 01/06/2005, realizando tareas de vigilador general con una jornada laboral de 12 hrs, y de 24 hrs en muchos casos, con turnos rotativos, contando con 1 sólo día de descanso a la semana y percibiendo una remuneración mensual al día de la fecha de $18.310, por medio de la presente INTIMO a ud. a que en el perentorio e improrrogable plazo de 30 días corridos (dto. 2725/91, art. 3), proceda a regularizar debidamente el vínculo laboral que nos une, haciéndome entrega de los recibos de sueldo en doble ejemplar, consignando como fecha real de ingreso el 01/06/2005, fecha en la que comencé a prestar servicios bajo sus órdenes en la categoría de VIGILADOR GENERAL, a la cual corresponde una remuneración de $57.800 al día de la fecha según CCT N° 675/13, INTIMO en el mismo plazo que acredite haber efectuado los aportes de ley correspondientes por todo el tiempo trabajado, abone las diferencias salariales previstas en las escalas remuneratorias del CCT 675/13, Ley 20.744, Vacaciones no Gozadas 2021, Ley 24.013, Ley 25.323 art. 2, Dto Ley 34/19, todo ello bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa.”

Ante el silencio de su empleadora, en fecha 21/01/2022 el trabajador remitió una nueva pieza postal en la cual comunicaba su decisión de considerarse despedido, en los siguientes términos: “Atento al silencio guardado respecto de mi telegrama N° CD-845171497 (conf. art 57 LCT y ccdts), donde reclamé la regularización del vínculo laboral que nos une, por lo que el silencio por parte suya configura un rechazo tácito a mis legítimos reclamos laborales, y configura una grave injuria a mis derechos laborales que torna imposible la continuación del vínculo laboral, por lo que con sustento en el art. 246 LCT le notifico que me doy por DESPEDIDO indirectamente por exclusiva responsabilidad suya, por lo que: Intimo a que en el plazo de 48 hrs de recibida la presente proceda a hacer efectivo el pago de las indemnizaciones Ley 20.744, arts. 232, 233, 245, 80, 132 bis y ccdtes; Ley 24.013 arts. 8 y 15; Ley 25.323 art. 2; DNU 34/19; como así también horas extras y diferencias salariales adeudadas con escala salarial, vacaciones no gozadas, presentismo y

adicional por antigüedad, todo ello bajo apercibimiento de que en caso de silencio, negativas o respuestas evasivas, iniciar de inmediato las acciones judiciales en su contra.”

A la luz de lo expuesto, de manera preliminar, y teniendo en cuenta el principio de invariabilidad de la causa de despido establecido por el Art. 243 de la LCT, corresponde determinar que la causa invocada por el actor para su despido indirecto fue el silencio guardado por la demandada ante el requerimiento efectuado por el Sr. González a los fines de la regularización del vínculo laboral que los unía y al cobro de las diferencias salariales adeudadas.

Dentro de este orden de ideas, corresponde recordar que en el marco del desarrollo de la relación laboral, y conforme al principio de buena fe que debe primar entre las partes (Art. 63 de la LCT), existe la obligación, tanto del empleador como del dependiente, de dar respuesta a las intimaciones que se cursen.

Asimismo, cabe precisar que el silencio tiene un valor neutro para el derecho, excepto en aquellos casos en que la ley de forma expresa le otorgue una determinada consecuencia (Art. 263 Código Civil y Comercial de la Nación). Tal es el caso del Art. 57 de la LCT, de acuerdo al cual constituye una 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 Igualmente, establece que dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

La configuración del silencio en los términos del Art. 57 de la LCT. requiere que éste subsista durante un plazo razonable, estableciendo la misma norma en cuestión un límite mínimo de dos días durante el cual deba mantenerse para producir sus efectos.

El plazo establecido por la mentada norma comienza a computarse desde que la intimación efectuada ingresa a la esfera de conocimiento del destinatario, conforme a la teoría recepticia que rige en las notificaciones laborales.

Desde esta perspectiva y adentrándome al tratamiento del caso concreto, de las constancias de autos surge que el trabajador intimó a la demandada a fin de que el término de treinta días proceda a registrar la relación laboral conforme a su real fecha de ingreso y para que, en el mismo plazo le abone las diferencias salariales adeudadas. Ahora bien, la falta de respuesta de la patronal, dentro de los plazos previstos en el Art. 57 de la LCT, debe considerarse como un obrar contrario a la buena fe e injurioso respecto del trabajador.

En atención a lo hasta aquí expuesto es que considero que en la presente causa se configuró la causal de silencio invocada por el actor para dar por extinguido el vínculo contractual. Así lo declaro.

Habiendo establecido lo anterior, y teniendo en consideración la presunción prevista en el Art. 57 de la LCT, corresponde determinar si el silencio del empleador frente a los reclamos del trabajador, tiene virtualidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo contractual que los unía. Al respecto, tiene dicho la doctrina que: ”Operado el silencio- o respuesta ambigua/evasiva- del empleador frente al requerimiento fehaciente cursado por su dependiente, dicha omisión podrá tener eficacia rupturista, generando una presunción iuris tantum respecto a las afirmaciones vertidas por el trabajador en su intimación y, por consiguiente, legitimándolo a optar por la disolución del contrato de trabajo en forma indirecta, con presunción de causa”. (Tula, Diego J, Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo, página 155. Rubinzal Culzoni).

Ahora bien, el actor reclamó la correcta registración de la relación laboral que lo vinculaba con el demandado Claudio Gustavo Liacoplo y al pago de las diferencias salariales adeudadas.

En lo que respecta a la registración de la relación laboral, cabe destacar que al tratar la segunda cuestión quedó establecido que ésta inició en fecha 01/06/2017, por lo que este agravio no resulta procedente.

Asimismo, quedó establecido que el actor percibía una remuneración de $18.047, y teniendo en cuenta la escala salarial establecida en el CCT N° 507/07, considero que la demandada efectuaba el pago de los haberes de manera insuficiente, abonando importes inferiores a los que correspondían al trabajador de acuerdo a su jornada de trabajo.

Dentro de este orden de idea, cabe resaltar que la falta de pago de la remuneración en forma suficiente y en tiempo oportuno configura un grave incumplimiento contractual, puesto que el pago del salario constituye una de las principales obligaciones del empleador, en atención a su naturaleza alimentaria (Arts. 74 y 128 de la LCT).

Ahora bien, el salario constiuye un elemento estructural de la contratación laboral, toda vez que reviste uno de los pilares básicos de éste tipo de vínculo. No sólo se erige como la contraprestación que recibe el trabajador por la labor desarrollada, sino que, además, es la razón primordial por la cual aquél está dispuesto a resignar parte de su libertad mientras dura la jornada de trabajo. Doctrina destacada ha resaltado que “[...] es la herramienta, la llave para que el trabajador y su familia puedan vivir dignamente, tiene carácter alimentario y por ello debe haber un adecuado equilibrio entre la posibilidad de satisfacer esas necesidades con los otros factores ajenos al trabajo vinculados con el tipo de tareas, el producto del trabajo, la relevancia social asignada a esas tareas, etc” (Ackerman - Sforsini, Ley de Contrato de Trabajo comentada, II edición, T. II, p. 17).

En razón de lo expuesto, es que considero que la actitud asumida por la demandada constituye una injuria laboral de tal entidad que autorizaba al trabajador a la denuncia del contrato de trabajo (Art. 242 LCT), por lo que, el despido indirecto efectuado por ésta se encuentra justificado.

En consecuencia, y conforme al Art. 246 de la LCT, el actor se encontraba habilitado para reclamar las indemnizaciones contempladas en los Art. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

II- Fecha del distracto

En lo que atañe a la fecha del distracto, sostiene la parte actora que el acto disruptivo tuvo lugar en fecha 21/01/2022, fecha en la cual remitió la pieza postal mediante la cual comunicaba a la patronal su decisión de dar por extinguido el vínculo contractual que los unía.

En este punto corresponde recordar que en el derecho del trabajo las notificaciones tienen carácter recepticio. Es decir que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera de conocimiento del destinatario. Sobre el particular, nuestra Corte Suprema de Justicia tiene dicho que: “...el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios.” (CSJT, sentencia N° 604 del 31/7/2012, “Apas, Sergio Javier vs. Sadir, Anuar y otro s/ Cobro de pesos”). “Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento.” (CSJT, sentencia N° 228 del 10/4/2014, “Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros”).

Establecido lo anterior y si bien debería tomarse la fecha de extinción de la relación habida entre las partes aquella en la cual la comunicación rupturista llega a la esfera de conocimiento de su destinatario, se advierte que en autos no obra elemento probatorio alguno que acredite de manera fehaciente la fecha en que la parte accionada recibió dicha misiva; razón por la que considero

pertinente apartarme de la mentada teoría y tomar como fecha del distracto la de imposición del telegrama mediante el cual el actor puso en conocimiento de la demandada su decisión de considerarse injuriado y despedido, conforme al criterio sentado por nuestro Tribunal de Alzada: "No habiendo informe del correo respecto a la fecha de entrega de la correspondencia cursada entre las partes -solo se expide sobre la autenticidad- y como excepción a la teoría recepticia estaremos a la fecha de imposición de las misivas" (Cám. Trab., Sala IVª, sentencia N° 24 del 14/03/2019).

En función de lo planteado, es que concluyo que la extinción del vínculo contractual existente entre el trabajador Jorge Ernesto González y Claudio Gustavo Liacoplo se perfeccionó el día 21/01/2022. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC. supletorio corresponde me expida sobre los rubros reclamados.

1. Indemnización por antigüedad: El actor tiene derecho a este rubro atento a lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por los arts. 245 y 246 de la LCT.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: El actor tiene derecho a este rubro en función de lo establecido por el art. 232 de la LCT.

3. SAC s/ preaviso: Resulta procedente el rubro reclamado en virtud de la doctrina legal de la CSJT en la causa "Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos" (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13), entre otras.

4. Integración mes de despido: Resulta procedente este rubro reclamado por el actor en función de lo establecido por el art. 233 de la LCT.

5. Haberes del mes de diciembre de 2021: no resultando acreditado su pago es que este rubro resulta procedente.

6. Haberes del mes de despido: no encontrándose acreditado su pago, corresponde al actor percibir este rubro.

7. Vacaciones proporcionales: En virtud de lo normado por el art. 156 de la LCT, es que este rubro resulta procedente

8. SAC s/ vacaciones proporcionales: Conforme al Art. 156 del CPL, cuando por cualquier causa se extinguiese el vínculo contractual, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. El pago de las vacaciones no gozadas, una vez producido el distracto, posee carácter indemnizatorio.

Al respecto, la jurisprudencia mayoritaria ha dicho que la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo que no genera sueldo anual complementario (CNTrab. Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/Dellvder Travel S.A. y otro s/despidos”).

En atención a lo expuesto es que considero que el pago de este rubro no resulta procedente. Así lo declaro.

9. SAC segundo semestre 2021: al no encontrarse acreditado su pago, este rubro resulta procedente.

10. Sac. proporcional: El actor resulta acreedor de este concepto en virtud de lo normado por el art. 123 de la LCT.

11. Diferencias salariales: habiendo determinado al tratar la tercera cuestión que la demandada abonaba los salarios de un modo deficiente, corresponde se liquide a favor del actor las diferencias salariales reclamadas, con excepción de las diferencias correspondientes a los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022, los cuales están incluidos en los rubros 5 y 6 (haberes del mes de diciembre de 2021 y haberes del mes de despido). .

A los efectos del cálculo de las mencionadas diferencias salariales debe tomarse en consideración el salario que correspondía percibir a un trabajador a jornada completa de la categoría vigilador general del CCT 507/07, debiéndose descontar los pagos proporcionales efectuados por la accionada, conforme los recibos de haberes adjuntados como prueba.

En este punto, advierto que no obran en autos recibos de haberes correspondientes a los meses de junio y septiembre de 2021, por lo que, a los fines del cálculo de las diferencias salariales por este período, se tomará como remuneración percibida la consignada por el actor en la planilla de diferencias salariales presentada.

12. Art. 80 de la LCT: La norma establece una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador. Dicho requerimiento, además, debe cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, 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° 20.744 (t.o. por Decreto No 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

Analizadas las pruebas aportadas no se advierte que el actor haya dado cumplimiento con las intimaciones requeridas en los plazos establecidos por el decreto 146/01, por lo que este rubro deviene improcedente. Así lo declaro.

13. Doble indemnización decreto 34/2019: El actor reclama la indemnización agravada prevista por el decreto 34/2019 del Poder Ejecutivo Nacional.

Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/19, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso, por ese plazo, y en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa. A su vez, mediante DNU 528/2020, vigente a partir del 10/06/2020, se amplió el plazo por 180 días a partir de su entrada en vigencia. Por decreto 39/2021 se amplió hasta el 31 de diciembre de 2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, pero estableciendo un tope indemnizatorio de $500.000 (pesos quinientos mil). Finalmente,por decreto N° 886/21 se amplió la mentada emergencia hasta el 30/06/2022, estableciendo una indemnización escalonada y manteniendo el tope de $500.000 (pesos quinientos mil), establecido por el DNU 39/21.

Considero que dicha normativa resulta aplicable al presente caso teniendo en cuenta que, conforme a lo declarado al tratar la tercera cuestión, el despido ocurrió en fecha 21/01/2022 y no se encuentra justificado. En su mérito, es que corresponde se incrementen en un 75% las indemnizaciones por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, hasta el tope de $500.000. Así lo declaro.

14. Sanción Art. 2 de la Ley 25.323: La norma prevé un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)”.

La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT.

En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

De las constancias de autos surge que el trabajador intimó en los términos del art. 2 de la Ley 25.323 mediante la misma pieza postal en la cual comunicaba a la demandada su decisión de considerarse despido, por lo que no dio cumplimiento con los recaudos formales y temporales previstos en la normativa, lo que torna improcedente el incremento indemnizatorio reclamado. Así lo declaro.

15. Art. 9 de la ley 24.013: Conforme al Art. 9 de la ley 24013, el empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

A su vez, el Art. 11 de la mencionada norma establece los requisitos que deben cumplimentarse para la procedencia de la indemnización prevista en el Art. 9. Así, el trabajador deberá intimar al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones. Asimismo, el trabajador deberá remitir copia del requerimiento a la AFIP.

Ahora bien, conforme quedó establecido al tratar la segunda cuestión, en autos no se encuentra acreditado que el empleador haya consignado en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, por lo que este rubro no resulta procedente,

QUINTA CUESTIÓN: Intereses, planilla de condena, costas y honorarios

I- Intereses:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago.

Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de

la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudiesen prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses en cada uno de los rubros declarados procedentes se computará del siguiente modo: en el caso de las diferencias salariales, los intereses correspondientes a cada período se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil desde que cada uno es debido; en el caso de los rubros 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10, los intereses se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil contado desde la fecha en que se efectivizó el despido.

Una vez firme y ejecutoriada la presente, la demandada deberá abonar, dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL, el monto que se establece en la condena con más sus intereses calculados sobre capital, con la tasa establecida, desde la fecha consignada en la planilla de sentencia hasta su efectivo pago, tratándose de una deuda fácilmente liquidable. Ahora bien, si dejara vencer el plazo de 10 días, o no liquidara y abonara dentro de dicho plazo la totalidad de los intereses devengados sobre el capital, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizan por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación.

II- Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla, comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que les correspondía percibir al actor conforme a la categoría vigilador general del CCT. N° 507/07, con jornada completa de trabajo.

Sumado a ello, en virtud del criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, sentencia del 01.09.2009, al que me adhiero, habré de incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Planilla de Condena

Jorge Ernesto Gonzalez

Ingreso:01/06/2017

Egreso:21/01/2022

Antigüedad:4 años, 7 meses y 20 días

CCT:507/2007

Categoría: Vigilador general

Jornada laboral: normal y completa

Mejor rem. mensual, normal y habitual dev. (dic 21)$67.616,00

1) Indemnización por antigüedad

$ 67.616,00 X 5$338.080,00

2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso

$ 67.616,00 x 1 mes$67.616,00

3) SAC s/ Preaviso

$ 67.616,00 / 12$5.634,67

4) Integración mes despido

$ 67.616,00 / 31 x 10$21.811,61

5) Sac s/Integración mes despido

$ 21.811,61 / 12$1.817,63

6) Haberes del mes

$67.616,00/ 31 x 21$45.804,39

7) Vacaciones no gozadas

$ 67.616,00 / 25 x 21/365 x 14$2.178,53

8) SAC Proporcional

33.808,00/ 182,5 x 21$3.890,24

9) Indemnización DNU 39/2021(75%)$320.630,71

Total $ rubros 1) a 9) al 27/01/22$807.463,78

Interés tasa activa BNA al 30/09/23$1.098.133,78

Total $ rubros 1) al 9) al 30/09/23$1.905.597,56

10) Haberes Diciembre 21

Total $ rubros 10) al 06/01/22$67.616,00

Interés tasa activa BNA al 30/09/23$93.648,16

Total $ rubro 10) al 30/09/23**$161.264,16**

11) 2° Sac 2021

Total $ rubros 11) al 18/12/21$33.808,00

Interés tasa activa BNA al 30/09/23$47.546,42

Total $ rubros 11) al 30/09/23**$81.354,42**

Remuneraciones devengadas

Remunerac.sep-19oct-19nov-19dic-19ene-20

Básico$23.740,00$23.740,00$23.740,00$23.740,00$25.500,00

Antigüedad$3.323,60$3.323,60$3.323,60$3.323,60$3.570,00

Víaticos$4.680,00$4.680,00$4.680,00$4.680,00$4.680,00

Presentismo$1.900,00$1.900,00$1.900,00$1.900,00$2.000,00

$33.643,60$33.643,60$33.643,60$33.643,60$35.750,00

Remunerac.feb-20mar-20abr-20may-20jun-20

Básico$25.500,00$25.500,00$25.500,00$25.500,00$25.500,00

Antigüedad$3.570,00$3.570,00$3.570,00$3.570,00$3.825,00

Víaticos$4.680,00$4.680,00$4.680,00$4.680,00$4.680,00

Presentismo$2.000,00$2.000,00$2.000,00$2.000,00$2.000,00

$35.750,00**$35.750,00$35.750,00$35.750,00$36.005,00**

Remunerac.jul-20ago-20sep-20oct-20nov-20

Básico$25.500,00$25.500,00$30.800,00$30.800,00$30.800,00

Antigüedad$3.825,00$3.825,00$4.620,00$4.620,00$4.620,00

Víaticos$4.680,00$4.680,00$6.700,00$6.700,00$6.700,00

Presentismo$2.000,00$2.000,00$2.000,00$2.000,00$2.000,00

$36.005,00**$36.005,00$44.120,00$44.120,00$44.120,00**

Remunerac.dic-20ene-21feb-21mar-21abr-21

Básico$30.800,00$35.500,00$35.500,00$35.500,00$35.500,00

Antigüedad$4.620,00$5.325,00$5.325,00$5.325,00$5.325,00

Víaticos$6.700,00$7.000,00$7.000,00$7.000,00$7.000,00

Presentismo$2.000,00$2.800,00$2.800,00$2.800,00$2.800,00

$44.120,00**$50.625,00$50.625,00$50.625,00$50.625,00**

Remunerac.may-21jun-21jul-21ago-21sep-21

Básico$35.500,00$35.500,00$42.600,00$42.600,00$42.600,00

Antigüedad$5.325,00$5.680,00$6.816,00$6.816,00$6.816,00

Víaticos$7.000,00$7.000,00$8.000,00$8.000,00$8.000,00

Presentismo$2.800,00$2.800,00$3.200,00$3.200,00$3.200,00

Suma No rem.$4.000,00$4.000,00$4.000,00

$50.625,00$50.980,00$64.616,00$64.616,00$64.616,00

Remunerac.oct-21nov-21dic-21

Básico$42.600,00$42.600,00$42.600,00

Antigüedad$6.816,00$6.816,00$6.816,00

Víaticos$10.000,00$10.000,00$10.000,00

Presentismo$3.200,00$3.200,00$3.200,00

Suma No rem.$5.000,00$5.000,00$5.000,00

$67.616,00**$67.616,00$67.616,00**

12) Diferencias salariales

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferencia% Tasa Activa BNA al 30/09/23$ Intereses al 30/09/23Total $ al 30/09/23

sep-19$33.643,60$15.397,40**$18.246,20**230,52%$42.061,81**$60.308,01**

oct-19$33.643,60$15.397,40**$18.246,20**224,44%$40.951,75**$59.197,95**

nov-19$33.643,60$15.397,40**$18.246,20**219,98%$40.138,28**$58.384,48**

dic-19$33.643,60$15.397,40**$18.246,20**215,53%$39.326,72**$57.572,92**

ene-20$35.750,00$19.618,80**$16.131,20**211,79%$34.163,62**$50.294,82**

feb-20$35.750,00$18.345,00**$17.405,00**208,67%$36.318,20**$53.723,20**

mar-20$35.750,00$18.345,00**$17.405,00**205,52%$35.770,71**$53.175,71**

abr-20$35.750,00$18.345,00**$17.405,00**203,37%$35.397,36**$52.802,36**

may-20$35.750,00$18.345,00**$17.405,00**201,31%$35.038,11**$52.443,11**

jun-20$36.005,00$18.472,50**$17.532,50**198,24%$34.756,12**$52.288,62**

jul-20$36.005,00$18.472,50**$17.532,50**195,23%$34.228,03**$51.760,53**

ago-20$36.005,00$18.472,50**$17.532,50**192,41%$33.733,95**$51.266,45**

sep-20$44.120,00$20.212,00**$23.908,00**189,28%$45.253,12**$69.161,12**

oct-20$44.120,00$20.212,00**$23.908,00**186,17%$44.508,68**$68.416,68**

nov-20$44.120,00$20.212,00**$23.908,00**183,15%$43.787,69**$67.695,69**

dic-20$44.120,00$20.212,00**$23.908,00**179,45%$42.902,45**$66.810,45**

ene-21$50.625,00$23.182,50**$27.442,50**176,19%$48.351,51**$75.794,01**

feb-21$50.625,00$25.672,87**$24.952,13**173,05%$43.180,50**$68.132,63**

mar-21$50.625,00$23.182,50**$27.442,50**169,14%$46.415,39**$73.857,89**

abr-21$50.625,00$23.182,50**$27.442,50**166,00%$45.554,25**$72.996,75**

may-21$50.625,00$23.182,50**$27.442,50**162,75%$44.661,83**$72.104,33**

jun-21$50.980,00$19.860,00**$31.120,00**159,16%$49.530,80**$80.650,80**

jul-21$64.616,00$23.360,00**$41.256,00**155,79%$64.274,74**$105.530,74**

ago-21$64.616,00$23.360,00**$41.256,00**152,20%$62.792,62**$104.048,62**

sep-21$64.616,00$18.047,00**$46.569,00**148,83%$69.310,85**$115.879,85**

oct-21$67.616,00$18.047,00**$49.569,00**145,47%$72.106,09**$121.675,09**

nov-21$67.616,00$18.047,00**$49.569,00**141,98%$70.380,03**$119.949,03**

Total diferencias$ 701.026,63 **$ 1.935.921,85**

Rubros del 1) al 11) al 30/09/23$ 2.148.216,14

Rubro 12) al 30/09/23$ 1.935.921,85

Total Condena al 30/09/23$ 4.084.137,98

III- Costas.

En virtud del resultado arribado, y teniendo en consideración la importancia cualitativa y cuantitativa de los rubros rechazados, estimo ajustado a derecho imponer las costas del presente proceso de la siguiente manera: la parte demandada cargará con sus propias costas más el 70% de las generadas por la actora, debiendo esta cargar con el 30% restante. Así lo declaro.

IV- Honorarios.

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc.1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 30/09/2023 en la suma de $4.084.137,98.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten. De este modo, se regulan honorarios:

Al letrado Javier Antonio Sansone, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora, en las tres etapas del proceso principal, la suma de $886.257,94 (base X 14% más 55% por el doble carácter).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. Admitir parcialmente la demanda promovida por Ernesto Jorge González, DNI N° 27.945.850 con domicilio en el Barrio 307 viviendas, Virgen de Schoenstatt, manzana M, casa 17, de la ciudad de Yerba Buena, en contra de Claudio Gustavo Liacoplo, CUIT 20-17494986-8. En consecuencia, se condena al demandado al pago total de la suma de **$4.084.137,98 (pesos cuatro millones ochenta y cuatro mil ciento treinta y siete con 98/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC S/ preaviso, integración del mes de despido, SAC S/ integración del mes de despido, vacaciones proporcionales, sueldo diciembre de 2021, haberes del mes de despido, SAC segundo semestre 2021, diferencias salariales e indemnización DNU 34/19, integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda, importe que deberá ser abonado en el plazo y con los intereses consignados en este pronunciamiento.

II. Rechazar parcialmente la demanda respecto de los siguientes rubros reclamados: SAC s/ vacaciones proporcionales, multa Art. 80 de la LCT., multa Art. 2 de la ley 25.323 y multa Art. 9 de la ley 24.013.

III. Costas: Como se consideran.

IV. **Regular honorarios:** al letrado Javier Antonio Sansone, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora, en la suma de **$886.257,94 (pesos ochocientos ochenta y seis mil doscientos cincuenta y siete con 94/100),** en mérito a lo considerado.

V. Planilla fiscal: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VI. Comuníquese a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER.

ANTE MI.PAB.313/22.

Actuación firmada en fecha 27/10/2023

Certificado digital:
CN=GONZÁLEZ ÁLVAREZ Victor Emilio, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20338157615

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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