

Expediente: **874/23**

Carátula: **MERCADO PABLO FACUNDO C/ 4 A S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **19/09/2024 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20406962181 - **MERCADO, Pablo Facundo-ACTOR**

20293976385 - **4 A S.R.L., -DEMANDADO**

20406962181 - **DE QUINTANA, BAUTISTA-POR DERECHO PROPIO**

23313232549 - **SOSA LOPEZ, Hugo Alfredo-POR DERECHO PROPIO**

20293976385 - **LIPRANDI, OLIVA TOMAS-POR DERECHO PROPIO**

90000000000 - **MOREIRA, MORA GABRIELA ALEJANDRA-PERITO CONTADOR**

33539645159 - **CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -**

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

ACTUACIONES N°: 874/23



H105015297858

JUICIO: MERCADO PABLO FACUNDO c/ 4 A S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 874/23

San Miguel de Tucumán, 18 de septiembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "MERCADO PABLO FACUNDO c/ 4 A S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

A través de escrito del 09/05/23 presentado ante el Juzgado del Trabajo XII° Nominación el letrado Bautista De Quintana se apersonó, con el patrocinio del Dr. Hugo Alfredo Sosa López, en representación del sr. PABLO FACUNDO MERCADO, DNI n° 34.357.369, domiciliado en av. Independencia 473, Barrio Alberdi de la ciudad Banda del Río Salí, Tucumán y demás constancias personales que obran en poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de la empresa 4 A SRL, CUIT 30-71012434-1, ubicada en Camino del Perú km. 1,5 de Yerba Buena, Tucumán por la suma de \$3.543.396,45 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, indemnización del art. 2 de la Ley n° 25323, días trabajados en el mes, SAC/proporcional 1° semestre 2023, vacaciones 2023, SAC/vacaciones 2023.

Describió que el 11/09/14 el actor comenzó a trabajar en una distribuidora que la demandada poseía en av. Belgrano 2702 esquina Necochea hasta que en octubre de 2022 se trasladó al establecimiento de Camino del Perú km 1,5. Especificó que se desempeñó de lunes a viernes de 8 a 18 h en tareas administrativas en el área de facturación, alta de clientes y logística y que fue registrado como "Auxiliar A" del CCT 130/75. Aseveró que percibió una remuneración mensual de \$177.576,34 (febrero/2023) y que fue despedido de manera directa con invocación de falsa causa mediante CD del 28/03/23 recibida al día siguiente.

Advirtió que luego del distracto tomó conocimiento de un depósito de \$205.966 en su cuenta sueldo, la que supuso fue el pago de su liquidación final -no le extendieron recibo hasta el día de la fecha-, por lo que descontó esta suma de la planilla de rubros. Finalmente, planteó la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones para empleados de comercio y reclamó la aplicación de doble tasa activa.

En decreto del 08/06/26 se plasmó la inhibición de la magistrada María Carmen López Domínguez y por proveído del 29/06/2023 asumió la competencia este proveyente.

Por escrito del 04/09/23 el letrado Tomás Liprandi Oliva contestó demanda por la empresa 4 A SRL, CUIT 30-71012434-1, ubicada en camino del Perú km 1,5 Yerba Buena, Tucumán. Comenzó negando genéricamente los hechos invocados y luego proporcionó su versión.

Admitió que la vinculación con el sr. Mercado comenzó el 11/09/2014, que lo registró como "Auxiliar A" del CCT 130/75 y que trabajó de lunes a viernes de 8 a 17 h. Aseveró que depositó mensualmente su salario y que el mismo guardó correlación con su categoría profesional y su jornada de trabajo. Puntualizó que en febrero de 2022 la remuneración fue de \$151.896 en concepto de básico, antigüedad, presentismo y asignación extra no remunerativa.

A su vez, alegó que la suma de \$203.380 fue abonada en concepto de liquidación final no indemnizatoria mediante depósito en la cuenta sueldo del reclamante, la que deberá ser restada en caso de condena.

Señaló que el desempeño del actor no fue intachable, que en su legajo constan varios llamados de atención y sanciones y que el despido comunicado por CD de 28/03/23 se encuentra perfectamente justificado. Por último, contestó el planteo de inconstitucionalidad e impugnó la planilla de rubros y la aplicación de doble tasa activa.

En decreto del 25/09/23 se asentó la presentación de la documentación original de la firma accionada y la apertura de la causa a pruebas.

El 23/11/23 se llevó a cabo la audiencia de conciliación, a la que asistieron los mandantes de ambos litigantes. Surge de su contenido que no se llegó a ningún acuerdo y que se decretaron las pruebas oportunamente ofrecidas.

Concluida la etapa probatoria, el 15/04/24 Secretaría actuaria informó a tenor del art. 101 del CPL y precisó: Parte actora: 1) Instrumental: producida. 2) Informativa: producida. 3) Exhibición de documentación: producida. Parte demandada: 1) Instrumental-reconocimiento: producida. 2) Informativa: producida. 3) Testimonial: producida y tacha de testigos en el cuaderno de prueba. 4) Testimonial: producida y tacha de testigos en el cuaderno de prueba. 5) Pericial contable: producida. 6) Confesional: producida.

Por nota del 25/04/24 se ordenó el pase al agente fiscal a fin de que dictamine sobre la inconstitucionalidad de los Decretos n° 1273/02, 2641/02 y 905/03.

Mediante proveído del 25/04/24 se agregó el alegato presentado por la parte actora.

A través de decreto del 08/05/24 se recibió el dictamen del agente fiscal y se dispuso el pase de los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

Por pronunciamiento de fecha 28/06/24 se advirtió que la agente fiscal se pronunció respecto de la inconstitucionalidad de normas distintas a las propuestas por la parte actora, por lo que se decidió nueva remisión. Fue así que mediante decreto del 01/08/24 se agregó el nuevo informe y volvió a

disponerse el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. Las cuestiones no discutidas o expresamente admitidas por las partes y, por ende, exentas de prueba son: 1) Existió una relación laboral entre las partes, que se extendió entre el 11/09/2014 y el 28/03/2023. 2) El sr. Mercado se desempeñó en el local de Camino del Perú km 1,5 y fue el administrativo encargado del área de facturación, del alta de clientes y de logística, por lo que estuvo registrado como "Auxiliar A" del CCT 130/75. 3) El demandado despidió con causa al actor mediante CD de fecha 28/03/2023.

II. Los extremos controvertidos y de justificación necesaria sobre los que deberé expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC, de aplicación supletoria) son: 1) Con relación a los extremos laborales: jornada; remuneración percibida. 2) Justificación del despido. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Base de cálculo. Inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones a los empleados de comercio. 5) Intereses. Solicitud de aplicación de doble tasa activa. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: jornada; remuneración percibida.

Jornada:

1. Mientras el actor denunció que trabajó de lunes a viernes de 8 a 18 h (o sea 10 h diarias y 50 semanales), la contraria aseveró que lo hizo de 8 a 17 h (9 h diarias y 45 semanales).

2. Es pertinente señalar que legalmente la jornada completa se presume. La Ley de jornada de trabajo prescribe que su duración no podrá exceder de 8 h diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de "jornada completa" (art. 1).

Del mismo modo, la LCT dispone que su extensión es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario (art. 196).

Jurisprudencial y doctrinariamente es admitido que está a cargo de las partes la prueba de una jornada reducida o extraordinaria. Así, el art. 198 de la LCT sujeta "la reducción de la jornada máxima legal" a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla (Ojeda, Raúl Horacio; "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada", 2da. Ed. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2011, Tomo II, página 71). Por otro lado, el art. 201 de igual cuerpo legal contiene reglas sobre 'horas extras' de labor, postulando que el empleador debe abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias -medie o no autorización del organismo administrativo competente- un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 h, domingo y feriados.

También debo subrayar que todas las jornadas de trabajo -cualquiera sea su tipo- poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado, por lo que el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales toques. La posibilidad de trabajar por encima de los límites legales, en principio, sólo se podría admitir frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos toques (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

Asimismo, incumbe al actor la carga de demostrar el cumplimiento de una jornada superior a la convencional o legal, la que -según la doctrina legal sentada por nuestra Suprema Corte de Justicia local (Sala Laboral y Cont. Adm., sent. n° 975 del 14/12/11, "López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/despido ordinario)- deberá ser fehaciente y positiva.

3. Puedo anticipar que de la prueba rendida en la causa no surge el cumplimiento de jornada extraordinaria por parte del sr. Mercado, conforme ampliaré a continuación.

Mediante prueba de exhibición CPA3 se le requirió a la empresa accionada, entre otras cosas, la presentación de la planilla de asistencia y horarios y aquella, por escrito del 11/12/23 contestó que el establecimiento no cuenta con registro de ingreso y egreso de sus empleados. Vale recalcar que aun cuando 4A no exhibió la planilla de asistencia del actor, ello no solventa la versión de cumplimiento de jornada extraordinaria, pues no resulta obligatorio para la empresa llevarla, lo cual no está contemplado por el CCT aplicable.

En este sentido, comparto el criterio asentado por voto de la mayoría de la sala 5 de la Cámara del Trabajo en la causa “Fernández Víctor Hugo vs. Soccer Store SRL s/ cobro de pesos” (sent. n° 22 del 28/02/2013) al decidir: *“La falta de exhibición por parte del demandado de la planilla de asistencia y horarios, no da lugar a la aplicación del apercibimiento solicitado por el actor, ya que dichas planillas no son obligatorias para el demandado. En cuanto a la planilla suplementaria de horas extras, exigida por el art. 6 inc. c de la ley 11.544, la falta de exhibición de la misma tampoco produce mayores efectos, ya que el trabajo en horas extras requiere prueba contundente y fehaciente, no bastando con la prueba de presunciones...”*.

Por otra parte, los sres. Víctor Manuel Díaz, Leandro Gustavo Gorrindo y Reinaldo Arturo Alustiza, Luis Ángel Farías, Ricardo Matías Teruelo y José María Moreira Gimeno prestaron declaración en CPD3 y CPD4 y coincidieron en que tanto el actor como la mayoría del personal de la empresa trabajaban de lunes a viernes en horario corrido de 8 a 17 h.

La parte accionante dedujo tacha en contra de las personas y los dichos de todos los testigos por cuanto su carácter de empleados de la empresa tornó ineficaces e imparciales sus relatos. Señaló que el interés personal y la complacencia debilitan indudablemente la fuerza probatoria de sus manifestaciones, las que pierden objetividad y coherencia. Aunque la objeción fue más amplia y apuntó a diferentes dichos referidos a otros hechos discutidos en la causa, no se cuestionó lo esgrimido respecto a la jornada que cumplió el actor.

Cabe el rechazo de la tacha en razón de que la circunstancia de ser dependiente de la demandada no invalida por sí la exposición; aunque existe en estos supuestos el deber de apreciar los testimonios con mayor prudencia y estrictez, pues se compromete, en alguna forma, la imparcialidad de los dichos, por lo que resulta fundamental su corroboración con otras probanzas idóneas (CSJT, sentencias n° 1045 de fecha 08/11/07 y n° 185 de fecha 26/03/12).

En suma, como se adelantó, aun cuando el denunciante no acreditó que su jornada laboral superase las 45 h semanales, tampoco le contraria rindió prueba para derribar la natural presunción en favor de que el trabajador cumplió jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración percibida:

La parte denunciante afirmó que en febrero de 2023 percibió \$177.576,34, mientras que 4 A sostuvo que le abonó \$151.896.

En este punto le asiste razón a la empresa pues surge del recibo de sueldo aportado en escrito de demanda de fecha 09/05/23 que el sr. Mercado en febrero de 2022 -último mes completo de prestación de servicios antes de la extinción- percibió un sueldo neto de \$151.896.

SEGUNDA CUESTIÓN: Justificación del despido.

1. Coinciden los litigantes en que 4 A SRL puso fin a la vinculación de empleo por despido directo con causa comunicado mediante CD del 28/03/23 por la que denunció: *“lo notificamos que queda despedido con justa causa a partir de la fecha por los siguientes incumplimientos detectados mediante informe*

de supervisión de fecha 23/03/2023. 1. **Facturación de pedidos Arcor en Casa (AeC):** El día martes 21/03/23 Ud. **no realizó la facturación** de los pedidos de ese día, no obstante que es parte esencial de sus tareas. Las facturas omitidas son por un monto de \$5.000 y \$19.952. El miércoles 22 su reemplazante entró a la aplicación y detectó esa falta, que carece de todo sustento ya que es la primera tarea que ud. debe cumplir en el inicio de su jornada laboral. La gravedad de esta falta radica en el hecho de que, si esta empresa no cumple con la facturación inmediatamente, el comprador asienta un reclamo directamente a Arcor y esta empresa nos formula un llamado de atención, con lo cual la distribuidora queda en falta con Arcor y ante el cliente ocasionando con ello el riesgo de la pérdida de la distribución. Lo más grave del caso es que esta omisión de su parte resulta reiterada y ud. fue advertido en numerosas oportunidades que no podía volver a ocurrir. 2. También se ha constatado una **injustificada e inexplicable demora en entrega de consolidados al área de depósito**, siendo que tales consolidados son los pedidos de clientes que ud. debe confeccionar y remitir a depósito para permitir el preparado de la mercadería vendida; sus constantes demoras en su entrega vienen generando demoras y quejas permanentes del área de depósito de la empresa. La situación se agrava teniendo en cuenta que ud. ya fue percibido el 14/03/22 por esta razón y que su reemplazante ha podido cumplir con la puesta al día de esta función De igual modo se constató una omisión irrazonable en la impresión de los consolidados generados por ud. el día miércoles 08/03 para el reparto del jueves 09/03 Lo que obstaculizó todo el proceso descrito. 3. **Demora en la carga de facturas de Arcor:** generando serias demoras para comercializar productos que estaban en falta y también una distorsión de la información necesaria para realizar pedidos a Arcor. Este grave incumplimiento se verifica de manera casi constante en su accionar y la irrazonabilidad de su falencia ha quedado manifiestamente demostrada por el hecho de que su reemplazo ha logrado regularizar y además mantener al día dichas cargas en el breve periodo en el que ocupó sus tareas. 4. **Demora en altas de clientes:** el miércoles 22/03/23 su reemplazante encontró en el escritorio numerosos formularios entregados por el área ventas sin cargar, lo que denota otra falta de diligencia e incumplimiento a sus tareas básicas. Podemos citar las siguientes Mac Gibbon Carlos Jorge, Jurado Estefanía Rita, Martínez Damián Osvaldo. Todas las cuestiones constatadas y enunciadas denotan una falta general de cumplimiento de su obligación esencial de poner a disposición de esta empresa su fuerza de trabajo para el cumplimiento de los objetivos solicitados en su condición de facturador advirtiéndose una ausencia absoluta de contracción al trabajo y diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones Se constata además una falta de cumplimiento de las reiteradas órdenes y advertencias verbales y escritas que le fueron realizadas a fin de que cumpla con sus obligaciones, lo que evidencia una total desidia la situación se constata por el hecho de que su reemplazo ha podido dar cumplimiento a todas sus omisiones sin descuidar las tareas diarias que integran su débito laboral e inclusive finalizando con toda la labor antes del cumplimiento de la jornada laboral Asimismo, **se verifica un daño de la imagen de su empleador** ante los clientes y proveedores mencionados Todos estos incumplimientos resultan violatorios de los deberes impuestos por los arts. 21 y 25 (obligación de poner a disposición su fuerza de trabajo); 62 (incumplimiento de sus deberes laborales); 63 (falta de buena fe); 84 (deberes de diligencia colaboración); 85 (deber de fidelidad); 86 (deber de cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador) Por tal motivo consideramos extinguido el contrato de trabajo por justa causa”

2. Corresponde mencionar que la denuncia del contrato de trabajo es el acto jurídico unilateral y recepticio por el cual una de las partes pone fin a la relación. Así, el art. 242 de la LCT dispone que una de las partes podrá hacerlo 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 su prosecución. Al mismo tiempo, esta denuncia fundada en justa causa requiere de un agravio que se componga de elementos objetivos y subjetivos, lo que debe motivar una respuesta oportuna y proporcionada de la parte perjudicada.

Como consecuencia de la norma indicada, nuestro sistema legal requiere que efectivamente se reúnan los componentes de la injuria y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad), lo que dependerá de la libre y prudente apreciación judicial, con el límite de la sana crítica. Es oportuno mencionar que la *causalidad* se refiere a la existencia de un motivo que justifique la terminación de la relación laboral; un hecho o un comportamiento específico que se considere injurioso, no pudiendo ser aislado o casual, sino estar directamente relacionado con la conducta del trabajador o del empleador y que cause un daño o afecte negativamente el ambiente laboral o el contrato. La *proporcionalidad* implica que la gravedad de la conducta injuriosa debe ajustarse a la sanción aplicada; o sea que no cualquier falta justifica la rescisión del contrato, sino aquella suficientemente grave en relación con el daño causado o el impacto en la relación laboral. La *oportunidad* se refiere al momento en que se toma la decisión de aplicar la sanción o rescindir el contrato; de este modo, no debe haber un

retraso significativo entre el acto injurioso y la respuesta por parte de la parte afectada, pues si pasa demasiado tiempo, podría interpretarse como una aceptación tácita de dicha conducta. La sanción debe aplicarse de manera oportuna para que sea válida, demostrando que la parte afectada actuó en consecuencia al daño sufrido.

No es posible obviar en esta causa que existe la prohibición de sancionar dos veces por el mismo hecho. En este punto, el principio “*non bis in idem*”, si bien se vincula más con el derecho penal, representa una idea de justicia material que provocó que se extienda su aplicación y exigencia al ámbito privado, más concretamente en el marco del derecho del trabajo y de la seguridad social, donde pueden detectarse diversas situaciones que reclaman su aplicación. Se lo concibe como un principio que, sobre la base de los de proporcionalidad y cosa juzgada, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones (o el desarrollo de dos o más procesos o procedimientos) cuando existe una identidad de sujetos, hechos y fundamento.

Constituye una garantía de raigambre constitucional y convencional que -tal y como fue reconocida por numerosos precedentes- se encuentra prevista implícitamente en el art. 18 CN, así como entre las garantías no enumeradas del art. 33, y también ha sido reconocida explícitamente en el art. 8.4 de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (CADH) y en el 14.7 PIDCyP, tratados con jerarquía constitucional (conf. art. 75, inc. 22 CN).

En nuestro sistema legal así se pronunció la Corte Suprema de Justicia en la causa “Pacheco Carlos Alfredo vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ cobro de pesos” (sent. n° 173 del 18/03/2015): *“la aplicación del principio non bis in idem para rechazar la legitimidad del despido resulta acorde con el criterio jurisprudencial que comparto según el cual dicha regla no es patrimonio exclusivo de la disciplina del derecho penal ya que “todo poder disciplinario, sea cual fuere la égida en la que opere, está condicionado por la máxima de que una misma conducta no puede ser sancionada más que una vez” (Cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, “Pérez, Cristian Leonardo c. Wonder New S.R.L.”, 15/11/2010 La Ley Online, AR/JUR/78888/2010). En efecto, este principio resulta aplicable a toda situación en la que una parte aplica un castigo a otra, y establece que nadie puede aplicar un correctivo dos veces por la misma razón (Cfr. Mansilla, Alberto, “Despido con justa causa: cuestiones procesales”, LLLitoral 2012 (noviembre), 1071. La Ley Online: AR/DOC/5394/2012). En esa dirección se ha dicho que el principio non bis in idem “impide que quien fue sancionado con suspensión sea luego despedido por el mismo hecho” (Cámara de Apelaciones del Trabajo de Resistencia, “Acosta, Germán Antonio vs. Libertad S.A. y/o quien resulte responsable s/ despido, etc.” del 21/6/2012, LLLitoral 2012 (septiembre), 874, LLLitoral 2012 (noviembre), 1071 con nota de Alberto Mansilla. Cita online: AR/JUR/28746/2012).”.*

Estos componentes son esenciales para asegurar que el uso de la injuria laboral como justificación para terminar una relación de trabajo sea legítimo, equitativo y fundamentado.

A su vez, toda calificación que las partes hagan del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien calificará los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse anticipadamente que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede serlo en un caso y en otro no. En síntesis, la auto calificación de la ofensa no será determinante frente al claro precepto de la norma recientemente invocada y habrá despido -directo o indirecto- por justa causa, cuando el juez concluya que la parte ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente al incumplimiento contractual ofensivo.

En este contexto, también resulta relevante lo regulado por el art. 243 de la LCT respecto de la invariabilidad de la causa en el sentido de que el despido por justa causa dispuesto por el empleador y la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundan; y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las comunicaciones antes referidas. Se recalca que esta norma consagra la regla de que el despido, como acto jurídico, es de carácter formal cuando se lo pretende fundado en justa

causa. La imputación causal a la otra parte ha de ser simultánea a la comunicación del despido.

Así, respecto al “despido con causa”, la doctrina entendió que la exigencia de suficiente claridad causal pone en juego la garantía constitucional de la defensa en juicio, ya que la buena fe contractual debe presidir las conductas, incluso al momento de la extinción laboral. De ahí la exigencia de delimitar los motivos de la disolución -para que el destinatario los conozca desde el comienzo en términos inequívocos y no puedan modificarse ulteriormente- impidiendo su ampliación, modificación o sustitución, creando la “fijeza judicial”. Se presupone que el derecho del trabajador quedaría menoscabado si -hasta la traba de litis- permaneciera abierta la posibilidad de alterar los fundamentos de la decisión. Concluido el intercambio epistolar, ya en sede judicial no podrán alterarse los términos del debate material conforme quedó plasmado en aquel.

Es relevante señalar que la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada parte deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, de acuerdo a lo prescripto por el art. 322 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL. A su vez, cuando son diversas las causales invocadas en la notificación del despido -como sucede en este proceso: Falta de facturación de pedidos de Arcor en Casa (AeC); injustificada e inexplicable demora en entrega de consolidados al área de depósitos; demora en la carga de facturas de Arcor; demora en altas de clientes y daño en la imagen de 4 A SRL-, basta la acreditación de una de ellas, siempre que sea de gravedad o entidad suficiente para justificar la medida extintiva (conf. CSJT, sent. 1058/2006, “Roldán vs Instituto San Pedro”; sent. 468/2012, “Coria vs Libertad”; sent. 372/2006, “Pérez vs Cruz Alta”; sent. 197/2010, “Pons vs Plásticos”; entre otras).

3. Vale esta introducción para advertir que en su misiva rupturista el demandado propuso más de una causal de manera amplia y genérica, sin puntualizar detalles, en completa inobservancia de los lineamientos rectores del art. 243 LCT.

En este sentido, adhiero a lo decidido por la CSJT en la causa “Pereyra Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L. s/ indemnizaciones” (sent. n° 632 del 30/06/2014) en la que sostuvo: *“Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron: a) Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. b) Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. c) Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. d) Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en qué días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. e) En el caso de alegarse trabajo a desgano, deben mencionarse cuáles son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. f) Si se plantea desobediencia a órdenes del superior, debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. g) Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión. (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23)”*.

3.1. Así, la comunicación de la constatación de una **injustificada e inexplicable demora en entrega de consolidados al área de depósito**, tal como surge de la misiva rupturista, resultó vaga y genérica. Las frases *“sus constantes demoras en su entrega vienen generando demoras y quejas permanentes del área de depósito de la empresa”* y la *“omisión irrazonable en la impresión de los consolidados generados por ud. el día miércoles 08/03 para el reparto del jueves 09/03”* resultan imprecisas -aun cuando la segunda establece fecha no es posible comprender la conducta que sería reprochable-, por lo que cabe

rechazarlos sin más trámite como justificativos de un despido.

Esta situación sería un supuesto agravamiento de una anterior penada en fecha 14/03/22. En este punto estimo pertinente recalcar que si bien en audiencia de reconocimiento el sr. Mercado reconoció la sanción que se le impuso el 14/03/2022 -por sus demoras en la entrega de consolidados que ocasionaron retrasos en los procesos y tareas posteriores, complicando la normal operatoria de la empresa- este antecedente no puede considerarse causal de despido coadyuvante a la señalada al iniciar este párrafo, pues de lo contrario sería un doble castigo, lo cual está vedado, tal como se indicó anteriormente.

Vale agregar que aun cuando el 14/03/22 se hubiera sancionado una conducta gravemente injuriente, no resultaría un precedente legítimo por violentar el elemento esencial de “oportunidad” ya que el despido se produjo mucho tiempo después (más de un año). Con igual argumento se rechazan como antecedentes las penalizaciones impuestas -expresamente admitidas en audiencia de reconocimiento- en fecha 14/03/22 (por demora en la entrega de consolidados y complicaciones en la operatoria de la empresa) y 10/11/22 (falta de facturación de tres clientes).

Sobre el particular, corresponde aplicar analógicamente lo manifestado por la doctrina, en el sentido de que *“los antecedentes desfavorables de un operario pueden servir de apoyo a un despido si existe un último hecho injurioso que pueda ser utilizado como causa inmediata y directa de la decisión. Recién en este supuesto los antecedentes se agregan al hecho último para determinar la 'injuria' de la causa del despido que no tendría justificativo si se tomara el último hecho con prescindencia de sus antecedentes”* (Ackerman Mario E. (Dir.) - Sudera Alejandro (Coor.), “Extinción de la Relación Laboral”, Rubinzal-Culzoni Editores, pág. 404). Es decir, entre las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador y la sanción a aplicar debe existir proporcionalidad, debiéndose proceder siempre con un criterio gradualista privilegiándose el principio de continuidad de la relación de trabajo (Cámara del Trabajo causa “Romero Ana Gabriela vs. Fauze Ricardo Alfredo s/ cobros” - sent. n° 75 del 23/03/2017).

3.2. También se denunció de manera generalizada la **demora en la carga de facturas de Arcor**: *“generando serias demoras”, “distorsión de la información necesaria para realizar pedidos a Arcor”. “Este grave incumplimiento se verifica de manera casi constante”, “irrazonabilidad de su falencia”,* por lo que no resulta posible determinar con claridad cuál sería el incumplimiento y, menos aun, examinar si respaldó la extinción.

En virtud de este modo deficiente de comunicación de la decisión rupturista y conforme los argumentos antes expuestos, también corresponde el rechazo de esta causa de despido invocada por la demandada. Así lo declaro.

3.3. Por último, no sólo 4 A SRL no especificó en qué habrían consistido el **daño de la imagen de su empleador ante los clientes y proveedores**, sino que tampoco ofreció prueba que lo aclare.

Por ello y las mismas razones antes indicadas, corresponde el rechazo de la causa de despido aquí analizada. Así lo declaro.

4. En conclusión, por no observarse los recaudos formales exigidos por la ley de rito y por la jurisprudencia reseñada, ante la imposibilidad de castigar dos veces por un mismo hecho, decido el rechazo de estas causales como justificativas del despido directo del trabajador.

5. Continuando con el examen debo adelantar que tampoco se acreditó la plataforma fáctica sobre la cual se asentaron los agravios referidos a la falta de facturación de pedidos de Arcor en Casa y la demora en las altas de los clientes.

Se denunció que el martes 21/03/2023 el sr. Mercado **no realizó la facturación de los pedidos de AeC** (dos facturas omitidas por un monto de \$5.001 y \$19.952,45); que el miércoles 22 el reemplazante detectó esa falta; es una falta grave pues el comprador puede reclamar a Arcor y ésta formular un llamado de atención que puede derivar en la pérdida de la distribución; que esa omisión resulta reiterada y que fue advertido en numerosas oportunidades que no podía volver a ocurrir.

Descarto como conducente la prueba pericial contable por cuanto el perito no pudo expedirse con relación al punto N° 5 -que indique si el día 21/03/23 el actor efectuó facturaciones de pedidos de Arcor en Casa-, pues no tuvo la posibilidad de acceder a la documentación de la empresa demandada.

Es oportuno recalcar que, en informe pericial del 27/03/24, la auxiliar de justicia señaló que se presentó en dos oportunidades en camino del Perú km 1,5 de Yerba Buena y que no encontró al establecimiento demandado, por lo que no pudo responder varios de los puntos propuestos ni conocer cómo funciona el sistema de la empresa así como tampoco constatar su documentación. De este modo, la auxiliar de justicia requirió que se aplique el art. 61 CPL.

Al respecto de este pedido de dicha profesional, cabe indicar que, de la compulsas del cuadernillo en crisis, no surge el incumplimiento de 4 A SRL. Es que no puedo soslayar que durante la tramitación de esta prueba la perito no informó esta dificultad (que habría sucedido en dos ocasiones conforme señaló) por lo cual la accionada no tuvo oportunidad de reaccionar y defenderse. No se acreditó que ésta no haya puesto a disposición la documental requerida, por lo que no es admisible el pedido de aplicar el apercibimiento previsto por la norma mencionada.

Por otra parte, la prueba testimonial resultó reveladora por cuanto provino de ex compañeros de trabajo que presenciaron diariamente su desempeño laboral, aun cuando sus deposiciones se reciben de manera restrictiva. No puedo soslayar que aunque todos los declarantes coincidieron en que el actor prestó servicios de manera deficiente, no pudieron justificar que las omisiones denunciadas en la misiva hubieran ocurrido en las fechas invocadas, que hubiera existido alguna pérdida dineraria o una disminución de pedidos por parte de Arcor, así como tampoco que aquel hubiera sido sancionado por ello en oportunidades anteriores.

Así, el sr. Farías (ex compañero y supervisor) indicó que el rendimiento del accionante era regular, que tuvo inconvenientes en su trabajo, demoras; que aquel le comentó que recibió suspensiones, pero no recordó las fechas. Opinó que las faltas habrían ocurrido en los últimos dos años así y que el despido habría respondido a esas razones. Detalló que efectuó los reclamos a su supervisor pero que eran las autoridades de la empresa quienes decidían las consecuencias de ese accionar. Creyó recordar que aproximadamente en septiembre de 2023 habrían existido demoras en las liquidaciones de AeC, pero que las ventas se terminaron concretando, aunque Arcor pidió explicaciones.

Ricardo Teruelo (ex compañero) aseveró que día de por medio debía apurar al sr. Mercado para que sacara la facturación, que demoraba los pedidos de AeC -que el dinero de los pedidos cancelados por la demora debía reembolsarse-, que llegaba tarde y no acataba las órdenes. Dijo que se le reclamó por las demoras y que una vez lo vio pasar a la oficina donde se firmaban las sanciones, pero que no conoció si recibió alguna. Especificó que Arcor reclamaba a 4 A SRL mediante correo electrónico, que él vio alguno de ellos pero no sabe cuántas sanciones recibió el demandante.

José María Moreira Gimena (jefe de logística y administración) indicó que el desempeño del actor era defectuoso, que tenía problemas de comunicación con su equipo de trabajo, que las órdenes de pedidos a su cargo se perdían o no las sacaba y que ello ocasionó pérdidas de ventas. No supo especificar las causas por la que habría recibido sanciones y que mientras él prestó servicios recibió

una. Al testigo se le consultaron las fechas, los montos y los clientes perjudicados por aquellas pérdidas y dijo no saber.

También el sr. Víctor Díaz (auxiliar de depósito) dijo que en ocasiones el actor no entregaba los pedidos en tiempo y forma y que ello ocasionó un retraso en las tareas, pero no especificó fechas o época. Desconoció sus antecedentes disciplinarios y los motivos de su desvinculación, aunque dijo que cuando se ausentaba, sus tareas se realizaban de manera efectiva. No supo si alguna vez Arcor llamó la atención a la empresa, así como tampoco -si luego de hablar con el encargado al respecto- fue sancionado.

El testigo Leandro Gorrindo (ex compañero y empleado de depósito) señaló que el sr. Mercado tuvo un rendimiento bajo pues no cumplía sus tareas y demoraba la preparación de los pedidos, sin respetar los horarios de corte de ventas y de preparación de consolidados (pedidos de los clientes). Refirió que el historial disciplinario del reclamante se compuso de llegadas tarde y que por ello -mas las demoras en sus tareas- habría sido despedido. Indicó que los empleados del sector trasladaron su malestar al encargado pero que no sabe si recibió sanciones.

Reinaldo Alustiza (encargado del armado de pedidos y recepción de mercadería) dijo que el actor trabajaba cuando quería, que pedía las cosas de mala manera y que cuando se le pedían los pedidos no les entregaba. En suma, tal como se anticipó, estos relatos no resultaron conducentes para respaldar el acaecimiento del incumplimiento puntual y principal denunciado en la carta documento de despido cursada por la accionada. Es decir, si bien habrían ocurrido algunas inobservancias por parte del sr. Mercado, no se precisaron las circunstancias y las fechas en que habrían tenido lugar ni el perjuicio que ello habría generado, tal como denunció 4 A SRL.

6. No se demostró tampoco que el miércoles 22/03/23 hubiera habido **demora en altas de clientes**.

Los testigos no sólo no mencionaron -ni habría declarado como testigo- la persona que habría sido el "reemplazo", sino que tampoco confirmaron que se encontraran formularios sin cargar. Tampoco que los clientes perjudicados hayan sido "*Mac Gibbon Carlos Jorge, Jurado Estefanía Rita, Martínez Damián Osvaldo*", tal como se menciona en la comunicación de despido; de hecho, el supervisor sr. Farías expresamente recalcó que quienes habrían sido perjudicados por las maniobras del actor -sin especificar que fuera por demora en las altas- fueron los clientes de San Pedro de Colalao (Díaz, Denisse y Mercado).

7. Como se anticipó, estos testigos fueron tachados. Por un lado, por ser dependientes de la demandada, donde se dispuso prudencia y estrictez para recibir sus declaraciones.

Por otra parte, de manera particular señaló inconsistencias en la narración del sr. Farías pues no resulta posible que un solo facturador haya confeccionado más de 35 facturas por vendedor en sólo un día, calculando que si cada una le toma cinco minutos necesitaría 44 horas; dado que aquel afirmó que los vendedores tomaban pedidos fuera del horario administrativo, no sería cuestionable que el sr. Mercado tuviera demoras con la facturación y el envío de consolidados. Remarcó que no recordó las fechas de las demoras ni el historial disciplinario del actor, ni los momentos en que recibió sanciones así como tampoco cuál habría sido la causa de su despido y que como testigo de oídas se guió de comentarios de la empresa.

Al mismo tiempo, marcó que el testigo Teruelo no contestó de manera concreta -en varias ocasiones manifestó desconocer sobre algunas situaciones o no recordarlas- con clara intención de beneficiar a la demanda, por estuvo presente en la empresa poco tiempo, pues al ser líder de promoción trabajaba prácticamente todo el día en la calle. Alegó que las llegadas tardes, la desobediencia de órdenes y el incumplimiento de sacar los consolidados en tiempo y forma son situaciones que

acontecieron en la imaginación del testigo.

Expresó que el sr. Moreira Gimeno contestó de manera ambigua al interrogatorio propuesto y que se contradijo al afirmar que el actor tenía problemas de comunicación y que era soberbio para luego afirmar que mantenían una buena relación y que no conoció el historial de disciplina del actor. Objetó que no se demostró la existencia del e-mail por el cual Arcor habría reclamado a la empresa, así como tampoco supo identificar a los clientes que habrían resultado perjudicados por la forma de trabajar del actor.

Manifestó que el deponente Díaz contestó de manera ambigua y con desconocimiento sin precisar o fundamentar sus dichos, buscando el beneficio de la empresa. Dijo que también fue testigo de oídas que basó sus respuestas en sus propias suposiciones y que no pudo conocer sobre las circunstancias sobre las cuales declaró pues trabajaba en un sector distinto al del actor. Expuso que fue poco claro pues no supo si lo sancionaron ni los motivos por los cuales dejó de trabajar para la demandada.

Por último, calificó de débil el testimonio del sr. Alustiza por cuanto, por trabajar en un sector distinto del actor, no conoció sobre los supuestos llamados de atención ni de las demoras en dar de alta a los clientes.

Es dable recalcar que se entiende que son causales de "tacha" todas las circunstancias que puedan inclinar al testigo a deponer a favor o en contra de una de las partes y las que puedan hacer presumir razonablemente que no es digno de fe, o que no se encuentre en condiciones de conocer los hechos sobre los que debe declarar o declaró. Esta conceptualización del instituto permite entregar la valoración de los medios probatorios a la libre apreciación del juez, quien debe ceñirse en tal tarea sólo las reglas de la sana crítica, aplicándolas a cada caso concreto con la facultad de aceptar un testimonio tachado y desestimar uno no atacado.

Estimo que las declaraciones no resultaron imparciales, falsas o inverosímiles, sino por el contrario, sumamente coincidentes y útiles para conocer el funcionamiento de la empresa accionada y las labores del actor que pudieron entorpecerlo, por lo que corresponde el rechazo de las tachas formuladas.

8. Tal como surge del análisis realizado de sus declaraciones, todas las cuestiones constatadas y enunciadas denotan la falta general de cumplimiento de la obligación del sr. Mercado de poner a disposición de la empresa su fuerza de trabajo para el cumplimiento de los objetivos solicitados en su condición de facturador, una falta de acatamiento de órdenes y advertencias a fin de que cumpla con sus obligaciones.

Pero no puedo obviar que, aun cuando los deponentes abonaron la tesis de la accionada en cuanto a que no fue un empleado ejemplar, sus declaraciones no respaldaron la justificación del despido por cuanto no acreditaron los hechos principales denunciados: que el 21/03/2023 el sr. Mercado no realizó la facturación de los pedidos de AeC y que el miércoles 22/03/23 se demoró en confeccionar las altas de clientes.

A mayor abundamiento, me detengo a mencionar que comparto la jurisprudencia que sostiene que para estimar que la mengua en los niveles de producción de un trabajador constituye injuria suficiente que autorice el distracto, la misma debe ser apreciable en orden a su cuantía y al lapso de tiempo en que incurre en tal actitud, teniendo en cuenta los mínimos exigidos por la empleadora, su rendimiento promedio con anterioridad a la baja de su producción y la cuota estimada como normal de cualquier trabajador (CNAT, Sala II, autos "Lera Tomás Rafael c/Vicci, Mario E.A. s/ despido ", S.D. 66.205 del 22/11/89). A su vez, estimo que el empleador debe cargar con el riesgo de que la

producción disminuya, y no puede esgrimir tal merma como justa causa de despido (CNAT Sala VI, sent. N° 39707/94, *in re*: “Maíz, José c/ Canale SA s/despido”, fecha 17/02/94).

En otras palabras, no se probó que éste tuviera conocimiento de su mal desempeño, que se lo hubiera sancionado por esa razón o que se le hubiera advertido sobre las consecuencias de no alcanzar los objetivos.

Es trascendental señalar que el trabajador no es una máquina y su obligación de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, es una obligación de medios, no de resultados. Si, excepcionalmente, se hubiera obligado a algún resultado concreto, era la patronal quien debió probarlo. El rendimiento laboral está sujeto a variaciones en virtud de diversos factores, muchos de los cuales pueden hallarse fuera del control del dependiente. Solo una visión comparativa de su conducta a través del tiempo, y en asimilación con otros trabajadores con la misma tarea, podría dar una pauta cierta del nivel de su rendimiento. En autos no se produjo prueba al respecto. Tampoco acreditó el accionado que el rendimiento deficiente de su dependiente le haya generado pérdidas económicas, en razón de que no ofreció medios probatorios pertinentes.

Como se anticipó, considerando que el demandado no acreditó los extremos invocados como justa causa de despido, puedo concluir que éste deviene injustificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

No puedo soslayar que coinciden los litigantes en que al finalizar la vinculación de empleo el sr. Mercado percibió \$203.380 en concepto de liquidación final -conforme lo revela el recibo de fecha 30/03/2023-, por lo que las sumas cobradas serán descontadas conforme se especificará a continuación.

Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido: proceden estos rubros, atento al despido indirecto justificado y por no encontrarse acreditado su pago (arts. 245, 246, 232, 233 LCT). Por antigüedad se descontará \$8.857,02.

SAC/preaviso: se declara procedente este rubro de acuerdo a lo resuelto con por la CSJT *in re*: Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani (sent. n° 107 del 07/03/12).

SAC/proporcional 1° semestre 2023: el actor es acreedor de este rubro. Deberá descontarse \$34.658,02 por SAC/proporcional.

Días trabajados en el mes: por este rubro el actor percibió \$110.712,70 que deberán descontarse.

Vacaciones 2023: el actor tiene derecho a este rubro de acuerdo a lo previsto por el art. 156 de la LCT. Se descontará de la planilla la suma de \$22.946.

SAC/vacaciones 2023: De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de LCT, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido, debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT). Por lo dicho, no procede este reclamo.

Multa art. 2 de la Ley n° 25323: esta norma, en lo pertinente, dispone que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts.

232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los arts. 6° y 7° de la Ley n° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Para la procedencia de este incremento indemnizatorio es preciso que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la CSJT, sent. 1433 del 21/11/2016 en “Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Asimismo, debe tenerse presente que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT. Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2° de la Ley N° 25323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

El actor intimó fehacientemente el pago mediante TCL de fecha 02/05/2023 -veraz y recepcionado, según informe de CPA2-, por lo cual cabe admitir el reclamo.

BASE DE CÁLCULO. Inconstitucionalidad de carácter no remunerativo de las asignaciones otorgadas a los empleados de comercio:

I. 1. Estimo que éste acápite es el pertinente para examinar el pedido de inconstitucionalidad efectuado por el actor respecto del carácter no salarial de las asignaciones otorgadas mediante acuerdos alcanzados en el marco del CCT 130/75, pues la decisión podría repercutir en la suma que se tomará como base de cálculo del presente reclamo. En efecto, cuando el reclamante practicar planilla de rubros tomó como salario base una suma que resulta de sumar los conceptos de básico, antigüedad, presentismo y la suma derivada del Acuerdo de agosto de 2022.

Adujo que ese carácter de no remunerativo resulta violatorio de los conceptos de salario que proporciona el convenio n° 95 de la OIT -de rango superior a las leyes- y de remuneración consagrado en la LCT (art. 103) y en la Constitución Nacional (art. 14 *bis*) en tanto prescribe que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea, etc. Sostuvo que mediante prórrogas sucesivas esas sumas fueron incorporándose al salario del trabajador.

Puntualizó que el Acuerdo 365/08 homologado por Res ST N° 510/08 estableció un incremento no remunerativo que a partir de Abril de 2009 tendría el carácter de remunerativo. El Acuerdo 451/09 homologado por Res ST N° 570/09 prorrogó las sumas no remunerativas del acuerdo 2008 y agregó un adicional no remunerativo cuya incorporación al básico ocurriría el 01/01/2010. El Acuerdo del 21/01/10 homologado por Res. ST N° 143/10 prorrogó las asignaciones no remunerativas de los acuerdos 2008 y 2009 hasta el 30/06/10 e incorporó nuevas sumas no remunerativas. El Acuerdo del 16/06/10 homologado por Res. ST N° 782/10 mantuvo la vigencia de los acuerdos salariales 2008 y 2009, incorporó un incremento de naturaleza no remunerativa y una suma fija y prorrogó la incorporación de las sumas no remunerativas que debía ocurrir el 01/07/10 a de julio de 2011.

Recalcó la relevancia de analizar el Acuerdo de Abril del 2021 que estableció un aumento en forma de asignación no remunerativa- y los de 2022. El Acuerdo del 21/04/2022 otorgó un incremento

escalonado sobre las escalas de las remuneraciones básicas, mientras que el del 19/08/2022 agregó un 10% en septiembre y un 11% en noviembre con respecto a las sumas ya establecidas en abril del 2022.

Manifestó que las sucesivas prórrogas de estos acuerdos fueron incorporando dichas sumas no remunerativas al salario del trabajador, lo que constituye el punto de partida de su inconstitucionalidad y que su verdadera naturaleza remunerativa se demuestra por el hecho de que dichos aumentos son tomados en cuenta a los fines de los aportes al sindicato y obra social.

La parte accionada proclamó la constitucionalidad de dichas asignaciones en el sentido de fueron dispuestas por acuerdos salariales celebrados a instancias de las partes con intervención de autoridad de aplicación y el acuerdo tácito de todos los trabajadores y empleadores. Señaló que de esa forma quedó firme y se convirtió en derecho positivo por cuanto ninguno, en especial el actor, mostraron disconformidad con el acuerdo salarial arribado por lo cuanto es irrevisable en sede judicial.

2. Debo decir que la vigencia constitucional de ciertas normas sólo puede ser materia de examen y pronunciamiento cuando configuran una cuestión de aplicación concreta -no siendo suficiente la existencia de un juicio en que se solicita su descalificación- por lo que para expedirme sobre la inconstitucionalidad de una norma emanada de otro Poder, la controversia debe constituir la cuestión de cuya solución depende, en modo exclusivo y determinante, la fundabilidad de la pretensión demandada.

No debe perderse de vista que la declaración de inconstitucionalidad de una regla es una decisión extrema y excepcional que debe disponer el órgano judicial con criterio restrictivo, previo a haber realizado todos los esfuerzos hermenéuticos para dotarla de una interpretación que privilegie su validez y armonice con los principios consagrados por la Carta Magna. Existe arraigada doctrina sobre el tema, según la cual dicha acción constituye la más delicada función que cabe encomendar a un tribunal de justicia y que es un acto de suma gravedad institucional que debe considerarse la última ratio del orden jurídico, por lo que no cabe formularla sino cuando un acabado examen del precepto conduce a la convicción cierta de que su aplicación conculca el derecho constitucional invocado (fallos 328:4542, 327:831 entre otros).

En este sentido, en numerosos pronunciamientos el Cíbero Tribunal ha exhortado a los tribunales inferiores a proceder con prudencia, extremando los recaudos para efectuar una interpretación que, resguardando el mandato constituyente, compatibilice la norma infra-constitucional impugnada con el derecho federal invocado (CSJN en "Fernández, Carlos y otros s/ causa 9510", sentencia de fecha 20/10/2015).

Es oportuno señalar que la declaración de inconstitucionalidad sólo debe utilizarse cuando la repugnancia con las cláusulas constitucional sea manifiesta y la incompatibilidad inconciliable (CSJN, fallos 316:2624) y el interesado en que se declare la invalidez de una ley debe demostrar claramente de qué manera esta contraría la Constitución Nacional, causándole de este modo gravamen y debe probar, además, que ello ocurre en el caso concreto (CSJN fallos 310:211; 314:495). Es decir, la impugnación de inconstitucionalidad debe ser suficiente, es decir, debe indicar de qué modo la norma impugnada habría quebrantado los derechos constitucionales cuya tutela se procura y que perjuicio en particular le ocasiona a su parte.

3. Adentrándonos en el caso concreto, es pertinente reseñar la normativa y doctrina que regula la temática en el fueron laboral.

El art. 7 de la Ley N° 24241 excluye del concepto de remuneración a las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, las asignaciones pagadas en concepto de becas y las sumas abonadas en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular. Ello debido a que no se consideran retribución por la contraprestación efectuada por el trabajador por tener distinta causa fuente.

A su vez, en el Título IV de la LCT referido al sueldo o salario en general, se encuentra el art. 103 bis que define a los beneficios sociales como las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador para mejorar su calidad de vida o la de su familia a cargo: servicios de comedor de la empresa; reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia, previa presentación de comprobantes debidamente documentados; provisión de ropa de trabajo y otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas; reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones; provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador; otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización; pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Es oportuno indicar lo establecido en el art. 1 del Convenio n° 95 de la OIT ratificado por la República Argentina: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". Debo recalcar que cuando la Nación Argentina ratifica un tratado "se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata" (Fallos: 315:1492, considerando 20; 318:2639, considerando 6°; 331:2663, considerando 7°, entre otros), por lo que no se puede obviar su aplicación al caso concreto, sino adoptar medidas internas para hacerlo efectivo.

En virtud de ello, cuando el trabajador reciba una suma de dinero como contraprestación o como consecuencia de su trabajo, aun cuando esas sumas fueran denominadas o identificadas de algún modo como "no remunerativas", poseen naturaleza salarial en los términos del art. 1 del Convenio N° 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley N° 11549/56 -norma internacional de grado superior- ya que no son otra cosa que 'aumentos salariales' encubiertos, originados como consecuencia de la contraprestación por el trabajo cumplido y al constituir una ganancia se incorporan al patrimonio del trabajador, tal como señalan los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; Sent. 04/06/2013), criterio al que adhiere nuestra Corte local in re "Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos" (Sent. N° 51 del 11/02/2015). En igual orden de ideas se pronunció la Cámara del Trabajo Sala II en la causa "Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A." (expte. 416/17- sentencia n° 225/2019): "*resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador*

con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución”.

Considero trascendental mencionar que adhiero al criterio que la Dra. Lucía Magalí Rozenberg sentó en su artículo “Presunción de remuneratividad” (Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado. Mayo 2022. Año 6 N° 7. Buenos Aires, Argentina (ISSN 2796-8642). pp. 420-443) por cuanto sostuvo que el estudio acerca de la “naturaleza jurídica” es una herramienta de análisis desarrollada por la filosofía del derecho que sirve para conocer la ontología de un instituto jurídico, sobre la base de cuya dilucidación se asignarán determinadas consecuencias jurídicas. En algunos casos, su determinación viene dada por la norma y en otros, existe una ausencia de definición normativa. Así, por ejemplo, si una ley determina que se abonará un “adicional no remunerativo”, implica una afirmación sobre la naturaleza jurídica de dicho adicional, esto es: que no integra el salario; en cambio, si estipula que se abonará un “adicional”, es claro que el legislador no brindó una definición alguna sobre su naturaleza jurídica.

Sin embargo, la calificación legal de un instituto no es un elemento determinante para la elucidación de tal cuestión, pues “lo que define la naturaleza jurídica de una institución son los elementos que realmente la constituyen y las facultades que le otorga la ley, cualquiera sea el nombre que el legislador o los particulares le atribuyen” (CSJN, “Colegio de Médicos de la Segunda Circunscripción (Santa Fe) c/ Sialle Mario”, 08/04/1957, Fallos: 237:397).

La CSJN señaló que “el carácter ‘no retributivo’ que el texto legal establece para los citados adicionales, no puede erigirse en obstáculo para su consideración a los fines de la determinación del haber jubilatorio”, y que “la circunstancia de que la ley emplee términos ambiguos, no puede llevar a interpretaciones incompatibles con la cautela con la que corresponde examinar las cuestiones vinculadas con los beneficios previsionales (CSJN, “Piccirilli, Ricardo”, 27/06/1989, Fallos: 312:1061.) Asimismo, afirmó que “la mención de ‘asignación no remunerativa’, resulta poco afortunada, carente de contenido, y un evidente contrasentido, en cuanto pretende negar la naturaleza del adicional que está creando, esto es su carácter remunerativo” (CSJN, “Piccirilli, Ricardo H. y otro c/Estado Nacional (P.E.N.) s/cobro” 15/03/1989, Fallos: 312:296.).

4. Estimo prudente y necesario adoptar una hermenéutica restrictiva al evaluar si una suma de dinero abonada por un empleador a su empleado en el marco de una relación laboral puede carecer de carácter remunerativo. Es que, conforme lo antes expuesto, se debe presumir que dicha suma tiene carácter remunerativo, lo que conlleva la presunción de inconstitucionalidad de cualquier norma que disponga lo contrario, independientemente de su fuente (ya sea una ley, un decreto, un acta paritaria u otra), con la salvedad que el legislador hubiera motivado aquel pago en alguna de las situaciones antes mencionadas que excluyen el carácter remunerativo.

En virtud de esta “presunción de remuneratividad”, en caso de controversia, corresponde a quien abona la suma argumentar y probar que la misma no tiene carácter remunerativo. Esta carga probatoria consiste en demostrar que el pago obedece a una situación ajena a la remuneración (por ejemplo, reintegro de gastos o asignaciones familiares) o a cualquiera de los señalados por la ley previsional o el art. 103 bis de la LCT. Así, aquella presunción se constituiría como un subprincipio de aquellos mencionados, con naturaleza interpretativa, en el contexto de una controversia sobre la verdadera naturaleza jurídica de una suma pretendidamente no remunerativa abonada por un empleador a su empleado en el marco de su relación laboral.

Conforme lo examinado, es dable recalcar que cuando el art. 245 de la LCT habla de “remuneración” se entiende que deben incluirse en la base indemnizatoria todas las prestaciones percibidas por el trabajador como contraprestación del contrato de trabajo (cfr. art. 104 LCT y su fuente que es el art. 1° del convenio n° 95 de la OIT). El sentido que debe asignarse a estas

prestaciones es de carácter amplio por lo que deben excluirse excepcionalmente las prestaciones que responden a otras características, como son las de naturaleza de la seguridad social (art. 103 LCT) o las que expresamente se excluyen por disposición legal siempre y cuando no sean declaradas inconstitucionales.

El máximo Tribunal Nacional ha sostenido el criterio amplio en la materia cuando señala que "La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen juris* sería inconstitucional" (Cfr. Fallos: 303:1812 y su cita; 329:3680).

Entonces, la prestación que paga el empleador debe ser "devengada", esto es, queda comprendida toda remuneración que haya ganado el trabajador como consecuencia de su prestación laboral aun cuando no le haya sido pagada efectivamente.

5. En base a lo analizado, debo rechazar el pedido de inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones dispuestas en los Acuerdos N° 365/08, 451/09 y de los de fecha 21/01/2010, 16/06/2010 y 21/04/2021 pues no causan gravamen alguno al actor y resultan inaplicables al caso concreto respecto de la cuestión analizada y controvertida en este proceso. Ello por cuanto, con excepción del último, comenzaron a regir mucho antes de la época de la vinculación de empleo bajo examen (marzo/2018-marzo/2023). Del mismo modo, todos se dictaron en un período que el art. 245 LCT no valora a efectos de tomar la base de cálculo de la indemnización por antigüedad o despido "la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor".

Distinto es el tratamiento de los acuerdos de abril y agosto de 2022.

Conforme surge de la publicación oficial del Ministerio de Capital Humano de la Nación, el Acuerdo N° 1722 del 21/04/2022 dispuso un incremento escalonado por un total del 59,5% sobre las escalas salariales básicas del CCT 130/75 a abonarse en forma de asignación no remunerativa. A su vez, su art. 3 estipula que mantendrían su naturaleza no remunerativa hasta incorporarse a las escalas salariales de los salarios básicos convencionales vigentes al mes de abril de 2023 (<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/GetConvenioAcuerdoOLaudoForId?documentId=37088>).

La misma página oficial informa que el Acuerdo n° 2804 del 19/08/2022 en su art. 1 trasladó la asignación no remunerativa correspondiente al mes de enero de 2023 a agosto de 2022 con iguales alcances y efectos. Estableció que los incrementos pactados en el acta del 21/04/22 mantendrán su carácter no remunerativo y quedarán incorporados a las escalas salariales de los salarios básicos vigentes al mes de marzo de 2023, a partir de abril de 2023 (<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/GetConvenioAcuerdoOLaudoForId?documentId=49106>).

6. No puedo soslayar que no surge de los textos de los últimos dos Acuerdos -pertinentes al caso- razón o explicación alguna que justifique la atribución del carácter 'no remunerativo' a las prestaciones dispuestas. En efecto, al no estar especificada la naturaleza extra salarial de dichos aumentos y no siendo posible presumir las condiciones de las prestaciones de la ley previsional o del art. 103 bis de la LCT, en virtud de las pautas expuestas anteriormente, debo considerarlos remunerativos o salariales.

En efecto, aun cuando las sumas allí estipuladas fueron abonadas a los trabajadores -aunque no al sr. Villavicencio- dichos Acuerdos resultan inconstitucionales debido a que desconocieron la naturaleza salarial de las prestaciones por ellos establecidas ("Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; Sent. 04/06/2013)).

II. En mérito de lo expuesto, concluyo que los rubros declarados procedentes en este proceso se calcularán sobre la base de la remuneración percibida de \$151.896 con inclusión de los rubros remunerativos y no remunerativos -en especial los previstos en los acuerdos de abril y agosto de 2022- los que deben incorporarse según lo decidido al examinar la inconstitucionalidad. Así lo declaro.

INTERESES:

El actor solicitó la aplicación de la doble tasa activa para proteger su derecho de propiedad y evitar que su crédito se perjudique de acuerdo por la CSJT en fallos “Vieytes de Fernández-Suc- vs. Provincia de Buenos Aires”, “Jiménez Ricket Fimma Macarena vs Bustos Mercedes Eliana s/cobro de pesos”, y de la Cámara de Apelación del Trabajo en “González José Fernando vs Status SRL” y “Lazarte María Graciela del Valle vs Aegis Argentina SA s/cobro de pesos”.

Sin perjuicio de que en anteriores pronunciamientos de este Juzgado y en aquellos citados por el actor se aplicó la tasa activa multiplicada, en fecha 07/03/2023 la CSJN dictó el fallo “García, Javier Omar c/ UGOFE SA y otros s/ daños y perjuicios (acc. trán. c/ les. o muerte)” declarando su improcedencia: *“la multiplicación de una tasa de interés -en este caso, al aplicar “doble tasa activa”- a partir del 1° de agosto de 2015, resulta en una tasa que no ha sido fijada según las reglamentaciones del Banco Central, por lo que contrariamente a lo que afirma el tribunal a quo, la decisión no se ajusta a los criterios previstos por el legislador en el mencionado art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación”,* descalificando el fallo de la CNAT, considerándolo un acto jurisdiccional inválido y mandando dictar uno nuevo con arreglo a lo estipulado. También así lo decidió la Cámara del Trabajo en la causa “Cruz Villena Gonzalo Emmanuel vs. Castillo SACIFIA. s/ cobro de pesos” (sent. n° 5 del 06/02/2024).

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT y de la CSJN como Máximos Tribunales, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, debo rechazar el planteo.

Es que, tal como ha recordado esta Corte en numerosas ocasiones, es indudable que existe el deber de los tribunales inferiores de ajustar sus decisiones a lo que ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la Nación para similares casos. Coincidentemente con lo expuesto, el jurista Elías P. Guastavino sostiene que: ‘Si bien las sentencias de la Corte Suprema de la Nación sólo deciden en los procesos concretos que le son sometidos, y sus fallos no resultan obligatorios para casos análogos, los jueces inferiores tienen el deber de conformar sus decisiones a aquéllas, por cuanto por disposición de la Constitución Nacional, dicho alto tribunal tiene autoridad definitiva para la justicia de la República. El deber de los tribunales inferiores de conformar sus decisiones a las sentencias de la Corte Suprema no importa la imposición de un puro y simple acatamiento de la jurisprudencia de ésta sino el reconocimiento de la autoridad que inviste y, en consecuencia, la necesidad de controvertir sus argumentos cuando se aparten de dicha jurisprudencia al resolver las causas sometidas a su juzgamiento’. El mismo autor señala más adelante: ‘Como aplicaciones específicas de la doctrina resumida se puede recordar que son descalificables por carecer de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición sentada por el Tribunal, en su carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia, especialmente en los supuestos en los que dicha posición ha sido expresamente invocada por el apelante (Fallos: 307:1094)’. (Elías P. Guastavino, “Recurso Extraordinario de Inconstitucionalidad”, Tomo 2, pág. 971, Edición 1992, Ediciones La Rocca, pág. 972)” (CSJT, Sent. N° 1003 del 19-10-2009, “Varela, Adriana Inés vs. Instituto Privado de Nutrición y Metabolismo y/o otros s/ Cobros”; Sent. N° 359 del 30-4-2014, “Morán, Norberto Esteban vs. Sociedad Aguas del

Tucumán (SAT) SAPEM s/ Cobro de pesos”, entre varios otros).

3. Así las cosas, por haberse descartado la multiplicación de la tasa, los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT). 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”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

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 pudieren 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.

PLANILLA DE CONDENA

Ingreso 11/09/14

Egreso 28/03/23

Antigüedad 8 años, 6 meses y 17 días

Categoría: Auxiliar A conforme CCT 130/75

Básico \$ 106.792,12

Escalafón \$ 8.543,37

Presentismo \$ 9.611,29

Aum. No Rem. S/base \$ 52.629,56

Total \$ 177.576,34

1) Indemnización por antigüedad **Debió cobrar** Cobró

\$ 177.576,34 X 9 años **\$ 1.598.187,07** \$ 8.857,02 \$ 1.589.330,05

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 177.576,34 X 2 meses **\$ 355.152,68**

3) Integración mes de despido

\$ 177.576,34 / 30 x 2 días \$ 11.838,42

4) SAC s/ Preaviso

\$ 355.152,68 /12 **\$ 29.596,06**

5) Haberes mes de despido **Debió cobrar** Cobró

\$ 177.576,34 / 30 x 28 días \$ 165.737,92 \$ 110.712,70 \$ 55.025,22

6) Vacaciones proporcionales 2023 **Debió cobrar** Cobró

\$ 177.576,34 / 25 x 21 x (88/360) \$ 36.462,34 \$ 22.946,00 \$ 13.516,34

7) SAC 2° 2023 **Debió cobrar** Cobró

\$ 177.576,34 / 2 x 88/180 \$ 43.900,82 \$ 34.658,02 \$ 9.242,80

8) Art. 2 Ley 25.323

(\$1.589.330,05+\$355.152,68+\$11.838,42)x50% \$978.160,58

Total Rubros 1) al 8) \$ al 02/04/2023 **\$ 3.041.862,14**

Interés tasa activa BNA desde 02/04/2023 al 17/09/2024 **147,76%** \$ 4.494.655,50

Total Rubros 1) al 8) \$ al 17/09/2024 **\$ 7.536.517,64**

Resumen condena **MERCADO PABLO FACUNDO**

Total Rubros 1) al 8) \$ al 17/09/2024 \$ 7.536.517,64

Total General \$ al 17/09/2024 \$ 7.536.517,64

COSTAS

Atento el resultado arribado, en virtud del principio objetivo de la derrota, corresponde imponer las costas a la parte demandada (cf. art. 61 del CPCC, supletorio al fuero según art. 49 del CPL). Así lo declaro.

HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 CPL.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada normativa, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 17/09/2024 en la suma de \$7.536.517,64.

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

1. Por la parte actora se apersonaron los Dres. Bautista De Quintana y Hugo Alfredo Sosa López, quienes conjuntamente presentaron demanda, asistieron a audiencia art. 69 CPL, ofrecieron pruebas, asistieron a las audiencias testimoniales y suscribieron alegatos.

a) Dr. De Quintana: **\$580.311,86** por su intervención como apoderado a lo largo de las tres etapas del proceso principal (base x 14% -art. 38 LH- x 55% -art. 14 LH-). Por la oposición CPD5: **\$93.264,41** (base x 15% x 15% x 55%).

b) Dr. Sosa López: **\$1.055.112,47** por su intervención como patrocinante a lo largo de las tres etapas del proceso principal (base x 14% -art. 38 LH-). Por la oposición CPD5: **\$169.571,64** (base x 15% x 15%).

2. Por la empresa demandada participó el Dr. Tomás Liprandi Oliva quien asistió a la audiencia de conciliación y a las testimoniales, aunque no presentó alegatos. Le corresponden **\$700.869,14** por su intervención en el doble carácter a lo largo de dos etapas del proceso principal (base x 9% -art. 38 LH- + 55% -art. 14 LH-). Por la oposición CPD5: **\$140.173,23** (base x 8% -art. 38- x 15% + 55%).

3. A la perito CPN Gabriela Alejandra Moreira Mora le corresponde el 2% de la base, es decir, **\$150.730,35**.

Por ello,

RESUELVO:

I. RECHAZAR LOS PLANTEOS DE INCONSTITUCIONALIDAD deducidos por la parte actora sobre el carácter no remunerativo de las asignaciones dispuestas para los empleados de comercio por los Acuerdos N° 365/08, 451/09 y los de fecha 21/01/2010, 16/06/2010 y 21/04/2021, de acuerdo a lo tratado.

II. ADMITIR EL PLANTEO DE INCONSTITUCIONALIDAD de los Acuerdos N° 1722 del 21/04/2022 y n° 2804 del 19/08/2022, según lo valorado.

III. ADMITIR LA DEMANDA promovida por el sr. PABLO FACUNDO MERCADO, DNI n° 34.357.369, domiciliado en av. Independencia 473, Barrio Alberdi de la ciudad Banda del Río Salí, Tucumán en contra de la empresa 4 A SRL, CUIT 30-71012434-1, ubicada en Camino del Perú km. 1,5 de Yerba Buena, Tucumán. Se la condena a abonar la suma de **\$7.536.517,64** (pesos siete millones quinientos treinta y seis mil quinientos diecisiete con 64/100) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, indemnización del art. 2 de la Ley n° 25323, días trabajados en el mes, SAC/proporcional 1° semestre 2023, vacaciones 2023, conforme lo considerado.

IV. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de SAC/vacaciones 2023, según lo tratado.

V. COSTAS: a la demandada.

VI. REGULAR HONORARIOS: 1) Dr. Bautista De Quintana: \$580.311,86 por el proceso principal. Por la oposición CPD5: \$93.264,41. 2) Dr. Hugo Alfredo Sosa López: \$1.055.112,47 por la causa principal. Por la incidencia CPD5: \$169.571,64. 3) Dr. Tomás Liprandi Oliva: \$700.869,14 por el proceso principal. Por la oposición CPD5: \$140.173,23. 4) Perito CPN Gabriela Alejandra Moreira:

\$150.730,35, según lo valorado.

VII. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art.13 Ley N° 6204).

VIII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 18/09/2024

Certificado digital:

CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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