Expediente: **1825/18**
Carátula: **QUINTEROS GASTON MARTIN C/ PROMYC S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VI**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **23/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - PROMYC S.R.L., -DEMANDADO
27329289295 - GOMEZ, GABRIELA ALEJANDRA-POR DERECHO PROPIO
27381841400 - QUINTEROS, GASTON MARTIN-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
23286811809 - DIAZ TADDEI, ROBERTO LUIS-POR DERECHO PROPIO
3369345023914 - AFIP ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS
27381841400 - ROTTA RUIZ, KATHERINA AILLEN-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VI

ACTUACIONES N°: 1825/18

H103064974027

JUICIO: QUINTEROS GASTON MARTIN c/ PROMYC S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1825/18

San Miguel de Tucumán, 22 de marzo de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "QUINTEROS GASTON MARTIN c/ PROMYC 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:

En 17/12/2018 se apersonaron los letrados Gabriela Alejandra Gómez, Roberto Díaz Taddei y Katherina Aillen Rotta Ruiz en representación de Gastón Martín Quinteros, DNI N°37.096.789, con domicilio en Dardo Molina 662, de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* adjuntado mediante presentación de fecha 20/04/21. En tal carácter iniciaron acción por cobro de pesos en contra de Promyc SRL, por la suma de $403.010,76 en concepto de indemnización por antigüedad, por preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, S.A.C. sobre vacaciones no gozadas, S.A.C proporcional, indemnización de los arts. 1 y 2 Ley N°25.323, diferencias salariales, más intereses, gastos y costas.

Al relatar los hechos indicaron que el actor ingresó a trabajar para Promyc SRL en el local ubicado en San Juan 798, en 22/05/17 realizando tareas de mozo, teniendo además a su cargo el área de cafetería y de la limpieza de todo el establecimiento comercial, en el horario de 8:00 a 12:00 h y de 18.00 a 22.00 h, aclarando que pasado el tiempo trabajaba solamente de 15.00 a 23.00, de lunes a sábados y domingo de por medio. Indicó que percibía por sus tareas una remuneración de $280 por día más un premio de venta del 1% sobre la misma y, respecto al SAC, indicó que era pagado en forma parcial y en varias cuotas.

Explicaron que, desde el inicio de la relación laboral, el actor estuvo en situación de empleo no registrado, señalando que fue obligado a declarar que se encontraba en período de prueba ante una

inspección de los representantes del plan nacional de regularización de trabajo (PNRT).

Luego, manifestaron que en 20/11/17 fue registrado como trabajador de la empresa.

Con relación a la extinción del vínculo aseveraron que en 24/10/18 se presentó a trabajar en su horario habitual y que la empleadora María Constanza Bauque le manifestó en forma verbal que estaba despedido, impidiéndole ingresar. Ante ello, relataron que en 29/10/18, se remitió Telegrama Ley N° 23789 a fin de que el empleador aclare su situación laboral y el despido verbal. Ante la falta de contestación, Quinteros se consideró despedido por exclusiva culpa de la demandada mediante TCL del 08/11/18.

Como prueba documental, en apoyo de la pretensión, adjuntaron ocho recibos de sueldo, dos telegramas Ley N° 23.789 del Correo Argentino, dos comprobantes del Correo Argentino, una constancia Policial de la Policía de Tucumán de fecha 25/10/18, presentada el 21/12/2018, conforme recibo del 12/04/2019.

En 21/05/21 se dispuso el traslado de la demanda a PROMYC SRL, el que se produjo en el domicilio de calle Marcos Paz N°699, tal como surge de la cédula de notificación de fecha 28/11/22.

El 27/03/23, la Dirección de Personas Jurídicas, informó acerca del domicilio registrado de la firma demandada en Maipú N° 699, por lo que en 26/04/23 se tuvo por incontestada la demanda y, en ese mismo acto, se ordenó la apertura de la causa a pruebas.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el art. 69 del CPL, comparecieron únicamente el actor, Gastón Martín Quinteros junto a su letrado apoderado Roberto Díaz Taddei, según se dejó constancia en el video de fecha 25/08/2023.

En consecuencia, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas oportunamente.

Concluido el período probatorio, en fecha 30/10/2023 Secretaría Actuaria informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL precisando que la parte actora ofreció cuatro cuadernos de prueba: 1) Instrumental: producida, 2) Informativa: parcialmente producida, 3) Confesional: producida y 4) Testimonial: producida.

En fecha 28/11/2023, se informó que solo la actora presentó alegatos, por lo que se ordenó que pasen los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

Conforme a lo narrado, especialmente a la falta de contestación de la demanda, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo expedirme (art. 214 inc. 6 del CPCC) son las siguientes: 1) Existencia de relación laboral entre las partes. 2) En su caso, extremos del vínculo: fecha de ingreso, tareas, categoría profesional, jornada de trabajo, remuneración. 3) En caso de corresponder: causal y justificación de la desvinculación. 5) Intereses. Planilla de condena. 6) Costas. Honorarios.

En el caso resultan de aplicación las normas contenidas en la Ley N°20744, sus modificatorias y reglamentarias, y el Código Civil y Comercial de la Nación.

Con respecto al Convenio Colectivo de Trabajo aplicable, el actor en su planilla anexa a la demanda, cita el CCT N°389/04. Dicho convenio en su artículo primero “partes intervinientes” reza: “*se deja constancia que la asociación con jurisdicción en la provincia de Tucumán no otorgó Poder a los efectos del presente”*.

Por ello, dicho convenio no resulta aplicable, siendo el pertinente, el CCT N° 479/06 celebrado entre la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán (U.H.R.C.B.yA.), CCT-479-2006-A, Expediente N°1.084.253/04 publicado en fecha 19/12/2006. Así lo declaro.

PRIMERA CUESTIÓN:

Existencia de la relación.

1. De acuerdo a las constancias de autos, la accionada, estando debidamente notificada de la interposición de la demanda, no se apersonó ni la contestó, por lo que, según providencia de fecha 26/04/2023, se tuvo por incontestada la demanda.

De modo que, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 58 del CPL en su segundo párrafo, en cuanto a los hechos invocados por el actor en su escrito inicial, corresponde presumir que son ciertos, salvo prueba en contrario.

Esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sentencia nro. 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido”; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”).

En el escrito de demanda el actor denunció que ingresó a trabajar en la empresa Promyc SRL en el local ubicado en San Juan 798 en 22/05/17.

Sobre el particular cabe recordar que el art. 50 de la LCT prescribe que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por la presunción establecida en el art. 23 de la LCT, el cual consagra la presunción “iuris tantum” de la existencia de un contrato de trabajo ante la acreditación de la prestación de servicios, aún cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizarlo, el que, según el art. 21 de la LCT describe: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

De allí que, trabada la litis del modo señalado *ut supra*, en el actor recaía la carga de acreditar no sólo la prestación de servicios, sino también su carácter dependiente o dirigido (art. 322 del CPCC supletorio).

2. Establecido el marco normativo, debo analizar la prueba aportada y producida por la parte actora. En autos, el actor denuncia la existencia de una relación de trabajo fundada en la supuesta prestación de servicios de carácter dependiente desde 22/05/2017 para Promyc SRL en el local ubicado en San Juan 798 cuyo nombre era “La Patisserie Resto Vintage” realizando tareas de mozo, cafetería y limpieza en una jornada laboral de lunes a sábados y domingo de por medio entre las 8.00 a 12.00 y de 18.00 a 22.00 y luego de 15.00 a 23.00.

Junto con su demanda el actor acompañó la prueba documental reseñada anteriormente y, luego, en la etapa de producción de pruebas, se produjo prueba informativa por parte de AFIP (CPA2), testimonial (CPA4), y no se produjo la prueba confesional (CPA3), por la incomparecencia de la demandada.

En primer lugar, cabe indicar que el art. 88 CPL establece que las partes deben reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido, bajo apercibimiento de tener por reconocidos o recibidos tales documentos.

Por ello, encontrándose incontestada la demanda -momento procesal oportuno para el reconocimiento o no de los instrumentos adjuntados por el actor-, es que se tienen por ciertos los recibos de sueldo y por auténtico y recibido el intercambio epistolar (art. 58 CPL).

Puntualmente, los recibos de sueldo adjuntados por la actora corresponden a la liquidación mensual de los períodos 12/2017, 01, 05, 06, 07, 08/2018 y al aguinaldo 06/2018, en el que consta el empleador PROMYC SRL, CUIT 30-71472546-3, con domicilio en Marcos Paz 699, de esta ciudad, y el trabajador QUINTEROS, GASTON MARTIN. Asimismo, consta como fecha de ingreso el día 20/11/17 y la categoría de cajero.

Ahora, analizando la prueba efectivamente producida, el vínculo laboral entre las partes se confirma con el informe producido por AFIP en 31/08/23 (CPA2), donde se detalla como empleador del Sr. Quinteros, la razón social PROMYC SRL en el período 12/2017 al 10/2018.

Asimismo, el testimonio brindado por los Sres. Paula Agustina Navarro y Alexander Eduardo Acuña, quienes afirmaron ser ambos compañeros de trabajo del actor, en la declaración testimonial del día 29/09/23, coincidieron en que el Sr. Quinteros trabajó en el local ubicado en San Juan y Junín, denominado La Patiserie, perteneciente a la firma PROMYC, siendo la “dueña” la Sra. Constanza Bauque.

En base a todo lo analizado, cabe tener por acreditada la veracidad de los recibos de sueldo, los que, junto al resto del plexo probatorio, resultan suficientes para demostrar la existencia del vínculo laboral entre Quinteros y la empresa demandada. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Extremos de la relación laboral

Fecha de ingreso

En cuanto a la fecha de ingreso, la parte actora alegó como fecha de ingreso el 22/05/2017, y que fue registrado el 20/11/17 como trabajador de la empresa. Por su parte, como ya se dijo, la empresa demandada guardó silencio.

Cabe resaltar que la demostración de una relación laboral no registrada, de percepción de remuneraciones “en negro” o de cumplimiento de jornada extraordinaria requieren de prueba asertiva -por ser condiciones laborales anormales- y, en este sentido, cabe la aplicación analógica respecto de la acreditación de una “fracción” de vinculación sin registración (conf. Corte Suprema de Justicia “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. SH s/ despido-ordinario” - sent. n° 975 del 14/12/2011).

También resulta de aplicación la doctrina legal impuesta por la CSJT en referencia a la carga de la prueba y los extremos que deben ser acreditados por quien invoca una relación laboral no

registrada, pues aun cuando no se trata de la totalidad del tiempo que duró la relación, resulta un período en que no habría registro de la existencia de esa relación denunciada (conf. CSJT, sent. 170/2007; 597 del 25/04/2019; sgtes. y ccdtes).

Especial relevancia, para resolver este punto, adquieren las declaraciones testimoniales de Paula Agustina Navarro y Alexander Eduardo Acuña, acaecidas en 29/09/23. En sus testimonios afirmaron que vieron trabajar al actor, siendo que ambos, también fueron empleados de la demandada.

La Sra. Navarro indicó que ingresó a trabajar en agosto de 2017 y que el Sr. Quinteros ya estaba trabajando. Por su parte, el Sr. Acuña expresó que el ingresó en 2016 a trabajar para la demandada y que el Sr. Quinteros lo hizo a comienzos de 2017.

Considerando lo denunciado por la actora en su demanda como fecha de ingreso (22/05/17), aquella coincide con la versión brindada por los testigos.

En consecuencia, y si bien los testigos no dieron un día específico teniendo en cuenta la cantidad de tiempo transcurrido, desde el ingreso del actor hasta su declaración (6 años), sitúan al Sr. Quinteros en el momento denunciado (mayo de 2017).

A ello se debe agregar la dificultad probatoria que presenta un periodo en “la condición de personal no registrado”, y en este sentido los derechos de los trabajadores deben ser analizados a la luz del principio protectorio del derecho laboral (art. 9 LCT); teniéndose en cuenta la situación de inferioridad del dependiente respecto de su empleador.

Luego, analizada la prueba directa rendida en autos, cobra relevancia la presunción contenida en el art. 360 CPCC, aplicada ante la incomparecencia de la demandada a absolver posiciones. Específicamente la posición N°1 (*Que diga el absolvente como es verdad que en fecha 22 de mayo del año 2017 el Sr. GASTÓN MARTÍN QUINTEROS, comenzó a trabajar para su empresa PROMYC S.R.L. (La Patisserie Resto Vintage), en el local ubicado en calle San Juan 798 de la ciudad de San Miguel de Tucumán*.), y la N°7 (*Que diga el absolvente como es verdad que obligó al Sr. GASTÓN MARTÍN QUINTEROS, a trabajar en negro (trabajo no registrado) desde la fecha 22/05/17 a la fecha 20/11/2017, y que de igual forma lo registró de una correcta forma. De razón de sus dichos.*), deben ser tenidas en cuenta para acreditar la fecha de ingreso indicada por el actor.

En este sentido, tal como indica el artículo 360 CPCC, la versión brindada no fue contradicha por el resto de las probanzas rendidas.

En ese contexto y conforme a lo valorado precedentemente, tengo por acreditado como fecha de ingreso la denunciada por el actor en su demanda en fecha 22/05/2017. Así lo declaro.

Jornada de trabajo.

La parte actora afirmó trabajar en una jornada, en un principio de 8.00 a 12.00 y de 18.00 a 22.00 y, luego de un tiempo, de 15.00 a 23.00 de lunes a sábados y domingo de por medio.

Jurisprudencial y doctrinariamente se tiene dicho que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad (art. 198 LCT. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral y contencioso administrativo “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martin Leonardo s/ Cobro de pesos” Sent. N° 760 del 07/09/2012).

Como contrapartida, incumbe al actor la carga de la demostración del cumplimiento de una jornada superior a la convencional, 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. La Ley de jornada de trabajo prescribe que la jornada no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1 Ley N° 11544 -LJT-). 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).

Corresponde también examinar la letra del CCT aplicable al caso, cuyo art. 37 establece que la duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales, pudiendo contratarse para jornadas diarias inferiores y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado.

Resulta admitido, como se dijo, 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). Asimismo, el art. 201 de igual plexo normativo 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 horas, domingo y feriados. De este modo, debido a que todas las jornadas de trabajo poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado, el legislador ordenó la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales topes, posibilidad que en principio sólo podría admitirse frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

Según las constancias de los recibos de sueldo adjuntadas por el Sr. Quinteros, se le abonó la jornada completa.

Ahora bien, en la declaración brindada por los testigos surge que cumplían un horario rotativo de 7.00 a 15.00 y de 15.00 a 23.00, de lunes a lunes con un descanso de un día (lunes o domingo), al que, según la testigo Navarro, se accedía luego de haber trabajado una jornada de 16 hs. corridas.

Estos testimonios, sumado a que el demandado no contestó la demanda -lo que resulta en la aplicación de la presunción contenida en el art. 58 de la LCT-, corroboran el horario denunciado por el actor.

Más aun, la declaración de los testigos, revela que el sr. Quinteros no solo logró acreditar la jornada de trabajo denunciada, sino que además cumplió jornada extraordinaria.

El actor cumplió con la jornada de 48 hs. normales semanales, por lo que el exceso de las mismas, y las horas trabajadas en días sábados y domingos, constituyen horas extraordinarias.

Para ello tomo en consideración que, según la normativa y convenio aplicable, la jornada normal y habitual de trabajo es de 8 hs, por lo que las jornadas cumplidas por el actor de 15.00 a 23.00 de lunes a viernes como denunció en su escrito de demanda, responden a horas normales. Ahora bien, los días sábados, corresponde computar como horas extraordinarias al 50% dado que el actor cumplía sus funciones en el horario de 15.00 a 23.00.

Por ello, calculando un promedio de 4,5 fines de semana al mes, el actor trabajó 36 horas mensuales extraordinarias al 50%.

Respecto de los días domingos, el actor trabajo domingo de por medio, por lo que se estima que trabajó 2,5 domingos al mes, es decir 20 horas extraordinarias al 100% al mes, en base al criterio adoptado. Así lo declaro.

Tareas y categoría.

Afirma el actor que cumplía tareas de mozo, encargándose de la cafetería y de la limpieza de todo el establecimiento.

Para determinar la categoría efectivamente detentada por el trabajador, es determinante analizar las tareas que realizaba.

Para ello cobra nuevamente trascendencia la prueba testimonial rendida en autos, que, si bien permite corroborar lo denunciado por la accionante respecto a las tareas de mozo, no puede aseverarse lo mismo respecto de las tareas en cafetería y de la limpieza.

La testigo Navarro manifestó que era mozo, y el testigo Acuña dijo que *"cumplíamos* (en referencia a los empleados) *las ordenes de ella* (en referencia Constanza Bauque), *habitualmente era mozo* (el actor) *, pero si se le pedía otra cosa tenía que hacerla, lo metían a lavar a la cocina, no era cocinero"*.

Al respecto resulta importante destacar lo que establece el CCT 479/06 en su art. 8 intitulado categorías, funciones: MOZO: "*Es de su incumbencia la preparación de la llamada "Mise en Place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas"*.

Por otro lado, en convenio referido en el título: *"Niveles profesionales y funciones comprendidas según categoría de establecimiento, inc. c) Establecimientos gastronómicos"* incluye en la categoría 6 al mozo.

Por último, con respecto a la categoría del establecimiento, si bien la actora no brindó mayores precisiones acerca de la invocada en su demanda, no siendo un bar al paso como tampoco el extremo de la máxima categoría, corresponde incluirla dentro de los establecimientos de tipo gastronómicos -según art. 10 del CCT N°479/06- y encuadrar al trabajador dentro de la categoría II de establecimiento (categoría media) que comprende según las previsiones del art. 18, los servicios de bar.

Cabe remarcar que, en los recibos de sueldo acompañados en la demanda, se indicó la categoría "CJ Cajero", lo que corrobora la presunción de la mala registración realizada por la empresa demandada.

Por lo expuesto, resulta adecuado definir que el actor debió ser categorizado como 'Mozo', Nivel Profesional 6, Categoría de Establecimiento II del CCT N°479/06.

Así lo declaro.

Remuneración

La parte actora denunció que cobraba $280 por día y, según la planilla confeccionada en la demanda, el último sueldo percibido fue de $3.911,61 mensuales y señaló que, según la escala salarial vigente del CCT 389/04, debía percibir la suma de $15.860.

Conforme a lo resuelto en las cuestiones precedentes, en cuanto a la falta de registración del trabajador -en especial su categoría-, además del cotejo realizado con las escalas salariales y los parámetros desarrollados anteriormente, se advierte que la remuneración denunciada como percibida por la actora resultaba inferior a la que le correspondía.

Por ello, corresponde aplicar la escala salarial vigente, publicada en la página oficial del Ministerio de Capital Humano de la Nación (https://cct.trabajo.gob.ar/home/finalconsultabasica/29719), en la suma de **$17.581,68** en relación al básico al mes de octubre de 2018, más los adicionales previstos en la normativa convencional, y las horas extraordinarias (36 horas mensuales extraordinarias al 50% y 20 horas extraordinarias al 100%). Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Extinción del vínculo: fecha, causal y justificación.

El Sr. Quinteros refirió que, al presentarse a trabajar el día 24/10/18, se le impidió el ingreso y fue despedido verbalmente, por lo que, como se dijo, intimó a la demandada a aclarar su situación laboral.

Adujo que, remitida la misiva correspondiente, la demandada incurrió en silencio, lo que así fue comunicado mediante TCL del 08/11/18, generando el inicio del presente proceso, en el que, a su vez, se encuentra incontestada la demanda.

La parte actora alegó haber remitido TCL de fecha 29/10/18 el que reza: "*Intimoles perentorio e improrrogable plazo de 48 hs. para que aclaren mi situación laboral, ya que me presente a mi lugar de trabajo sito en la calle San Juan 798, de esta ciudad, denominado como "La Patisserie Resto Vintage", (bajo su personería jurídica) a realizar mis labores correspondientes el día 24/10/18, y no me dejaron entrar al mismo despidiéndome verbalmente. Que en caso de no contestar, hacerlo con negativas o evasivas me veré obligado a realizar las acciones legales pertinentes y considerarme despedido por su exclusiva culpa. Queda usted debidamente notificado.*"

Del texto transcripto surge que el actor alegó por un lado el incumplimiento del empleador de su obligación de dación de tareas (al decir que no lo dejaron entrar) y, por otro lado, un despido verbal.

a. Respecto del despido verbal, bastará que el acto por el que se dispone el distracto ingrese en la esfera de conocimiento del trabajador para que se produzcan sus efectos. De esta manera, adhiero al criterio sostenido por la CSJT en la causa "Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ cobro de pesos" (Sent: 604 del 31/07/2012) por cuanto resolvió: "*Esta Corte le ha reconocido virtualidad extintiva al despido que es comunicado verbalmente siempre que el mismo se encuentre debidamente acreditado por quien lo invoca, reparando en que la forma escrita que establece el art. 243 LCT ha sido prevista únicamente para aquellos supuestos en que la denuncia del contrato de trabajo es efectuada con invocación de causa y no para los casos en que no se hace valer ningún motivo legal como fundamento del despido (cfrme. CSJTuc., in re "Madueño de Santillán, Amelia del Carmen vs. Tecno Citrus y otros s/ Cobros", sentencia del 22/12/2001). En tales casos, se ha señalado que "por incumplimiento del imperativo legal dicha rescisión será siempre incausada, y en consecuencia, injustificada, dado que la denuncia con causa siempre deberá formularse por escrito" (Vázquez Vialard, Antonio y Ojeda, Horacio, Ley de contrato de trabajo comentada, Tomo III, pág. 383/384)*".

Compulsada la causa y la prueba rendida en ella, puedo anticipar que no se acreditó el despido verbal.

El único medio probatorio que pudo resultar significativo fue el de confesión ofrecido por el demandado pues la posición N°10 recayó sobre este extremo en pugna. Aun cuando la Sra. María Constanza Bauque, en su carácter de representante legal de la demandada, no concurrió a la audiencia convocada al efecto, no lo considero suficientemente certero, por las razones que expongo a continuación.

Es dable recordar que nuestro código de rito establece que si el absolvente no asiste a la audiencia...el juez juzgará su actitud en definitiva y podrá hasta tenerlo por confeso si los hechos contenidos en las posiciones fueran verosímiles y no estuvieran contradichos por las demás pruebas (conf. 360 CPCC de aplicación supletoria). Sabido es que la "confesional ficta" -por sí sola sin otros

elementos probatorios independientes que la confirmen o avalen- no es suficiente para probar hechos o circunstancias controvertidos.

La jurisprudencia mayoritaria ha resuelto que no tiene valor absoluto y que su eficacia como prueba debe ser apreciada en función de todos los demás elementos de juicio que obran en el proceso, susceptibles de realzar sus efectos o de desvirtuarlos. Se sostuvo que la interpretación de la confesión ficta no puede ser otra que la flexible, aconsejada por las circunstancias en cada caso, sin prescindir de los medios directos y fehacientes de prueba, es decir, que es factible desnaturalizarla mediante prueba en contrario.

En otras palabras, aun cuando la incomparecencia injustificada del citado a absolver hace jugar en su contra la presunción de veracidad de las posiciones del pliego ofrecido por la contraria, no tiene carácter absoluto, ya que necesita el apoyo de otros medios de prueba. En este sentido, la confesional tácita resulta una mera ficción legal, debido a que el absolvente no responde personalmente a las posiciones de la contraria, por lo tanto, no trasciende más allá de una situación formal cuando se opone a hechos acreditados. De lo contrario se estaría haciendo prevalecer la ficción sobre la realidad, colisionando esto con la búsqueda de la verdad jurídica objetiva.

En autos, el testimonio de la testigo Navarro, tampoco es prueba suficiente para acreditar los dichos del actor, ya que se contradicen con ellos. El actor manifestó que al presentarse a trabajar el 24/10/18 se le impidió el ingreso. En cambio, la testigo al ser interrogada por este juzgador respecto de la desvinculación del actor, indicó que "*Hubo un evento al que asistió como mozo, no sé qué paso pero escuche que Constanza Bauque le dijo que se retirara, no sé el motivo"*. Por lo tanto, el testimonio respecto a este tema, resulta inútil para probar las cuestiones debatidas pues no resulta claro y puede interpretarse contradictorio al afirmar, en primer lugar, que se le impidió el ingreso y, luego, que le dijeron que se retirar luego de cumplir con una tarea.

b. Descartado como forma de disolución del vínculo el despido verbal, resta entonces decidir si existió el restante incumplimiento (injuria) denunciado por el actor en su intimación previa al despido (no lo dejaron ingresar a su lugar de trabajo) y, en su caso, la gravedad del mismo.

En el caso, tal como se indicó, el actor denunció en estos términos "*me presente a mi lugar de trabajo sito en la calle San Juan 798, de esta ciudad, denominado como "La Patisserie Resto Vintage", (bajo su personería jurídica) a realizar mis labores correspondientes el día 24/10/18, y no me dejaron entrar al mismo."*, e intimó a su empleadora para que aclare dicha situación expresando "*Que en caso de no contestar, hacerlo con negativas o evasivas me veré obligado a realizar las acciones legales pertinentes y considerarme despedido por su exclusiva culpa"*.

Como consecuencia del silencio de la demandada ante el telegrama de fecha 29/10/18, el actor remitió nuevo TCL, en 8/11/18, el que transcribo a continuación: "*Que ante su negativa de contestar el CD 75184819 1, no aclarando mi situación laboral, me veo obligado a realizar las acciones legales pertinentes que me amparan considerándome por su accionar de mala fe, despedido por su exclusiva culpa*".

Ahora bien, es pertinente considerar lo normado por la LCT respecto del modo de extinción de los contratos de trabajo. Así, su art. 242 dispone que una de las partes podrá denunciarlo 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. El art. 243 prescribe, por un lado, que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funden y, por otra parte, que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las epístolas.

Debo subrayar que nuestra jurisprudencia local ha sostenido que la valoración de la injuria debe ser realizada por el juzgador, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, hecho que -para constituir una justa causa de despido- debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo. El juez debe considerar el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (CSJT, “Ruiz, Lucía Ángela vs. Instituto del Riñón y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/despido” sentencia n° 579 del 17/08/2010).

De la misma manera, es relevante señalar que la denuncia fundada en justa causa requiere de una injuria que se componga de elementos objetivos y subjetivos, lo que debe motivar una respuesta oportuna y proporcionada de la parte agraviada. En nuestro sistema legal se requiere que efectivamente se reúnan estos elementos objetivos y subjetivos necesarios para la configuración de la ofensa y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente afrentada sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad) dependerá de la libre y prudente apreciación judicial (con el límite de la sana crítica). Es decir, toda calificación que hagan las partes del conflicto será relativa, porque siempre será el juez quien deba calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse de manera anticipada que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro. En síntesis, la auto calificación de la injuria no será determinante frente al claro precepto del artículo 242 de la LCT, y habrá despido directo o indirecto por justa causa cuando el juez concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria.

la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada una de las partes 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. 302 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL (conf. CSJT, sent. 792/2018, “Serrano vs Soria”).

En este caso particular, adquiere especial relevancia el “deber de ocupación” -expresamente previsto en el art. 78 LCT- entendido como una de las obligaciones más fuertes que la ley impone al empleador, quien debe otorgarlo de manera adecuada observando los deberes de buena fe y colaboración, de manera tal que el dependiente tenga libre posibilidad de prestar su obligación sin obstáculos (arts. 62 y 63 de la LCT).

Como para la LCT el principal objeto del contrato de trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre (art. 4) el empleador debe garantizarle ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que motivos fundados lo impidan. Asimismo, la jurisprudencia sostuvo que el trabajador tiene la obligación, pero también el derecho de trabajar y que el empleador sólo puede liberarse de la carga de dar ocupación efectiva -aun cuando abone la remuneración- cuando existan motivos fundados que se lo impidan.

Por otro lado, según el art. 57 de la LCT, constituirá presunción en contra del empleador, su silencio ante la intimación hecha fehacientemente por el trabajador, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo.

A tal efecto, dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles. Ello es así porque, dentro del marco tuitivo de las normas laborales, la ley presume -independientemente de la realidad- una mayor capacidad del empleador para actuar y al hacerlo

para poner la debida diligencia, por lo que algunos de sus actos están sujetos a normas solemnes, al tiempo de que su silencio tiene, en líneas generales, mayores efectos jurídicos que el custodiado silencio del trabajador (cfr. Gabriel A. Tosto, Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo II, pág. 625).

En nuestro sistema legal, reviste importancia el intercambio epistolar, ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones, y el silencio guardado por la patronal, además de vulnerar el principio de buena fe (art. 63 LCT), permitió al trabajador considerar que éste admitió encontrarse incurso en incumplimientos contractuales, y que sería reticente a modificar su conducta en aras de preservar el contrato de trabajo.

Es factible destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del empleador de proceder sin ambigüedad, ni reticencia, es decir de explicarse claramente respecto de las intimaciones que le cursa el trabajador, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato de trabajo y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT).

En ese contexto fáctico, según el art. 57 LCT, la falta de respuesta constituye una presunción en contra del demandado pues la actitud de la empleadora importa la clara decisión de no brindar las aclaraciones solicitadas y proveer tareas si las hubiera. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador. Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63 LCT). (Carlos Alberto Etala, “Contrato de Trabajo”, comentado, anotado y concordado, T. 1, p .237, comentario Art. 57 LCT, ed. Astrea, Bs.As. 2011).

En este sentido, la compulsa de los despachos telegráficos me permite advertir que a los reclamos específicos y formales del Sr. Quinteros contenidos en el TCL del 29/10/18 el demandado no dio respuesta alguna; o sea, eludió dar una contestación concreta y ajustada, por lo que no cumplió con la disposición del art. 57 LCT, que básicamente exige que se actúe de buena fe, aclarando las situaciones dudosas o confusas que se presenten en la relación laboral para facilitar su desarrollo y permitir que el trabajador sepa claramente cuál es la actitud o posición de la otra parte (cfr. Fernández Madrid, Juan Carlos, Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, T.III, pg. 2000).

Dicha omisión, tal como lo prevé la norma citada, implica hacer efectiva la presunción allí contenida y, en su mérito, tener por cierto y acreditado el incumplimiento de sus deberes y obligaciones por parte de la empresa demandada, esto es, la falta de provisión de tareas.

Resta, por tanto, analizar la justificación de la extinción de la relación laboral por la causa invocada.

Valoro que la empresa demandada exteriorizó una actitud evidentemente violatoria de los deberes de buena fe y ocupación. Esta omisión de sus deberes, tal como se indicó en pasajes anteriores, implica el incumplimiento de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 4 LCT) y, por tanto, que la misma generó en el actor un agravio lo suficientemente grave para llevarlo a frenar la prosecución de la relación contractual (art. 242 de la LCT), por lo que su decisión de considerarse despedido resulta legítima y justificada. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

Procedencia de los rubros y montos reclamados.

La parte actora, en la planilla anexa de su demanda, pretende la suma total de $403.010,76 o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y

costas, en concepto de indemnización por antigüedad, por preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, S.A.C. sobre vacaciones no gozadas, S.A.C proporcional, indemnización de los arts. 1 y 2 Ley N°25.323, diferencias salariales, más intereses, gastos y costas.

Al haberse determinado en autos la deficiente registración de la relación laboral en la segunda cuestión y que se tuvo el despido indirecto por injustificado en la tercera cuestión, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC, por lo cual se analizarán detalladamente cada uno de ellos:

Indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración mes de despido: Proceden estos rubros, atento al despido indirecto justificado -con justa causa- (art. 246 LCT) y por no encontrarse acreditado su pago (arts. 245, 232, 233 LCT).

Vacaciones proporcionales, Sac proporcional: No encontrándose acreditado su pago, corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

SAC/vacaciones no gozadas: 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 del art. 1 de la Ley N°25323: Jurisprudencialmente se sostiene que el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley n° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley n° 24013. Es decir: a) falta total de registración de la relación laboral; b) la falta de registración involucra una posdatación en la fecha de ingreso y b) consignación de una remuneración menor a la percibida por el trabajador en la documentación laboral (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10).

En función de ello, encontrándose comprendida la situación de deficiente registración aquí declarada -con relación a la real fecha de ingreso del trabajador- dentro de los supuestos aludidos, deviene procedente la sanción reclamada. Así lo declaro.

Multa del art. 2 de 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 artículos 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 percibirlas, 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 accionante no intimó al pago de las indemnizaciones indicadas en la norma antes referida, por lo cual cabe rechazar el reclamo. Así lo declaro.

Diferencias salariales: El actor tiene derecho al rubro atento lo resuelto en la segunda cuestión.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT).

Con relación a su cómputo, es preciso tener en consideración que 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) ratificó 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) 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”.

Sin embargo, en el caso que nos ocupa, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el presente caso resulta legítimo apartarse de la solución propiciada por aquella doctrina legal, tanto por seguir los propios fundamentos que llevaron a la conclusión apuntada, como también en virtud de lo normado por el art. 9 de la LCT.

Es que cada magistrado, de conformidad a la naturaleza y rasgos de cada caso traído a su conocimiento, debe establecer la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación (conf. arts. 767 y 768 del CCCN), de modo de lograr ajustar la realidad de cada caso al sistema que demuestre mayor compatibilidad con la justicia del caso concreto y la realidad económica, de modo de acercar la solución más justa al caso concreto, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

Por ello, en función de lo previsto en el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina y no la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina, pues de entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA, en este caso particular, aquella tasa pasiva es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 924%, mientras que si aplicamos la tasa activa del Banco Nación el porcentaje de actualización disminuye a 376%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 146% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Asimismo, tal como se indicó, para determinar la tasa aplicable corresponde considerar la realidad económica actual aplicable a cada caso concreto. Por ello resulta oportuno tener presente que el índice de variación de precios del consumidor (IPC) desde mayo de 2017 hasta noviembre del 2018 (período considerado en este caso particular) arrojó un porcentaje de 2268%. De la misma manera, si tenemos presente el índice de variación del salario mínimo vital y móvil (SMVM) en el mismo período, aquel fue del 1682%.

Es decir que incluso las variables económicas que evalúan la realidad económica de los trabajadores (IPC y SMVM) arrojan resultados superiores al indicado para la tasa pasiva y, claramente, una gran diferencia (en perjuicio del trabajador) respecto de la tasa activa.

Por otra parte, en función de lo analizado, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina -que se encuentra entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA- es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT) en comparación con la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro

PLANILLA DE CONDENA:

QUINTEROS GASTON MARTIN

Ingreso 22/05/17

Egreso 08/11/18

Antigüedad 1 año, 5 meses y 17 días

Categoria: Mozo’, Nivel Prof. 6, Categoría de Estab. II conforme CCT 479/06

Básico $ 17.581,68

sum. Remunerativa $ 1.758,17

subtotal rem. $ 19.339,85

Antigüedad $ 59,95

Complemento de servicio 12% $ 2.320,78

Asistencia perfecta 10% $ 1.933,98

acuerdo tucumán $ 966,99

subtotal $ 24.621,56

VALOR HORA VALOR HORA EXTRA CANTIDAD DE HORAS

Hs. Extras al 50% $ 128,24 $ 192,36 36,00 $ 6.924,81

Hs. Extras al 100% $ 128,24 $ 256,47 20,00 $ 5.129,49

Total $ 36.675,87

1) Indemnización por antigüedad

$ 36.675,87 x 2 años $ 73.351,73

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 36.675,87 x 1 mes $ 36.675,87

3) Integración mes de despido

$ 36.675,87 / 30 x 22 días $ 26.895,64

4) Vacaciones proporcionales 2018

$ 36.675,87 / 25 x (14*308/360) $ 17.571,81

5) SAC 2° 2018

$ 36.675,87 / 2 x 128/180 $ 17.115,40

6) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad $ 73.351,73

Total Rubros 1) al 6) $ al 15/11/2018 $ 244.962,19

Interés tasa pasiva prom. BCRA desde 15/11/2018 al 20/03/2024 775,32 % $ 1.899.240,81

Total Rubros 1) al 6) $ al 20/03/2024 $ 2.144.203,00

7) Diferencias salariales

Mes Debió percibir Percibió Dif. Tasa promedio $ Intereses

05/17 $ 26.520,17 $ 3.911,61 $ 22.608,56 1.044,06 $ 236.046,91

06/17 $ 26.520,17 $ 3.911,61 $ 22.608,56 1.032,11 $ 233.345,19

07/17 $ 26.520,17 $ 3.911,61 $ 22.608,56 1.020,44 $ 230.706,77

08/17 $ 29.702,58 $ 3.911,61 $ 25.790,97 1.007,98 $ 259.967,82

09/17 $ 29.702,58 $ 3.911,61 $ 25.790,97 996,06 $ 256.893,54

10/17 $ 29.702,58 $ 3.911,61 $ 25.790,97 983,43 $ 253.636,14

11/17 $ 31.790,78 $ 7.573,43 $ 24.217,35 970,31 $ 234.983,39

12/17 $ 31.790,78 $ 4.633,58 $ 27.157,20 956,76 $ 259.829,25

01/18 $ 31.790,78 $ 3.911,61 $ 27.879,17 943,18 $ 262.950,78

02/18 $ 32.354,60 $ 3.911,61 $ 28.442,99 932,04 $ 265.100,02

03/18 $ 32.354,60 $ 3.911,61 $ 28.442,99 918,67 $ 261.297,19

04/18 $ 32.354,60 $ 4.708,44 $ 27.646,16 906,17 $ 250.521,18

05/18 $ 32.433,57 $ 4.666,82 $ 27.766,75 890,84 $ 247.357,34

06/18 $ 36.675,74 $ 4.889,53 $ 31.786,21 875,47 $ 278.278,71

07/18 $ 36.675,74 $ 4.889,53 $ 31.786,21 856,69 $ 272.309,26

08/18 $ 36.675,74 $ 3.911,61 $ 32.764,13 837,48 $ 274.393,01

09/18 $ 38.342,95 $ 3.911,61 $ 34.431,34 816,37 $ 281.087,11

10/18 $ 38.342,95 $ 3.911,61 $ 34.431,34 788,90 $ 271.628,82

Subtotales $ 501.950,41 $ 4.630.332,42

Total Rubro 7)Diferencias salariales al 20/03/2024 **$ 5.132.282,83**

Resumen condena QUINTEROS GASTON MARTIN

Total Rubros 1) al 6) $ al 20/03/2024 $ 2.144.203,00

Total Rubro 7)Diferencias salariales al 20/03/2024 $ 5.132.282,83

Total General $ al 20/03/2024 **$ 7.276.485,83**

COSTAS:

Teniendo en cuenta que prosperan los rubros indemnizatorios de mayor importancia cualitativa en términos de la relación laboral y su extinción (indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 LCT y los referidos a la liquidación final), rechazando otros accesorios insignificantes cuantitativamente (SAC sobre vacaciones no gozadas y multa del art. 2 de la Ley N° 25323) con relación a los reclamados y admitidos en la demanda, cabe imponer las costas en su totalidad a la demandada vencida (arts. 63 CPCC y 14 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Acosta Victor Ricardo C/Energías Sustentables del Tucumán SA (Ingenio Aguilares) S/Cobro de Pesos" Fecha Sentencia

18/09/2019, Sentencia N° 1678/2019). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46 inc. 2 del 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 ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 20/03/24 la suma de **$7.276.485,83**.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 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 como coapoderados en doble carácter los Dres. Gabriela Alejandra Gómez, Roberto Díaz Taddei y Katherina Aillen Rotta Ruiz, durante tres etapas, por lo que estimo de justicia regularle la suma de $1.466.211,90 en total, correspondiendo **$488.737,30** a cada uno de ellos por su actuación conjunta. (base x 13% -art. 38 LH- + 55% -art.14 LH- ÷ 3 -art. 12 LH-). Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Gastón Martín Quinteros, DNI N°37.096.789, con domicilio en calle Dardo Molina N°662 de esta ciudad, en contra de PROMYC SRL, con domicilio en Marcos Paz 699 de esta ciudad, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de **$7.276.485,83** (pesos siete millones doscientos setenta y seis mil cuatrocientos ochenta y cinco c/83/100), en concepto de indemnización por antigüedad, por preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, S.A.C proporcional, indemnización del art. 1 de la Ley N° 25323 y diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

II) ABSOLVER a la demandada de los rubros S.A.C. sobre vacaciones no gozadas e indemnización del art. 2 de la Ley N° 25323, conforme a lo considerado.

III) COSTAS: Como se consideran.

IV) HONORARIOS: A los letrados, Gabriela Alejandra Gómez, Roberto Díaz Taddei y Katherina Aillen Rotta Ruiz, por su representación conjunta como apoderados del actor por el proceso principal la suma de **$488.737,30** (pesos cuatrocientos ochenta y ocho mil setecientos treinta y siete c/30/100), para cada uno de ellos, atento a lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley N°6204).

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

VII) COMUNIQUESE a la AFIP-DGI en la etapa de cumplimiento de sentencia de conformidad a lo normado por el art. 17 de la Ley N° 24013 y al art. 44 de la Ley N° 25345.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MC

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 22/03/2024

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.