

Expediente: **2297/13**

Carátula: **GONZALEZ MIGUEL ANGEL C/ GUTIERREZ RODOLFO ALEJANDRO S/ Z- COBROS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**

Tipo Actuación: **CEDULA CASILLERO VIRTUAL FIRMA DIGITAL**

Fecha Depósito: **10/08/2022 - 04:58**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:  
90000000000 -

---

## **PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN**

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 2297/13



H103023859191

### **CEDULA DE NOTIFICACION**

San Miguel de Tucumán, 29 de julio de 2022

**JUICIO: GONZALEZ MIGUEL ANGEL c/ GUTIERREZ RODOLFO ALEJANDRO s/ Z- COBROS - Expte N°: 2297/13.**

Se notifica a: **GUTIERREZ RODOLFO ALEJANDRO**

Domicilio Digital: **90000000000**

### **P R O V E I D O**

## **PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN**

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 2297/13

\*H103023845644\*

H103023845644

**JUICIO: GONZALEZ MIGUEL ANGEL c/ GUTIERREZ RODOLFO ALEJANDRO s/ Z- COBROS.- 2297/13**

San Miguel de Tucumán, 25 de julio de 2022.-

**AUTOS Y VISTOS:** Para dictar sentencia definitiva en los autos "GONZALEZ MIGUEL ANGEL C/ GUTIERREZ RODOLFO ALEJANDRO S/ Z- COBROS", que tramitan por ante este Juzgado del

Trabajo de la IIª Nominación, de donde

## **RESULTA**

**DEMANDA:** A fojas 03/10 se apersonó la letrada Ana María Iacono, adjuntando Poder Ad-Litem (foja 02) para actuar en nombre y representación de la parte actora: Miguel Ángel González, DNI 14480704, con domicilio en Warners 519, de esta ciudad.

La parte actora inició demanda por cobro de pesos en contra de “Rodolfo Alejandro Gutierrez”, CUIT 20-22877638-7”, con domicilio en Santo Domingo 1695, Yerba Buena, Tucumán por la suma de \$649.873,70 -o lo que en más o menos resulte de la prueba a rendirse-, aplicando tasa activa. Solicitó, asimismo, que se ordene la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo y que se aplique el art. 275 de la LCT por considerar que la accionada tuvo una conducta maliciosa y temeraria.

Afirmó la parte actora que el accionado explotaba una carnicería “Frigorífico Iacono HNOS SAICAG”, con nombre de fantasía “Super carnes Hernancito”, ubicada en Rivadavia 1201, y que el ingresó a trabajar en relación de dependencia del demandado el 01/05/1989; cumpliendo una jornada de trabajo de lunes a sábados de 08.30 a 13.30 y de 18.30 a 21.30, los domingos de 08.30 a 12.30 y los feriados al mediodía.

Expresó el actor que sus tareas eran las de: despresar reses, atención al público, preparación de pedidos para minoristas, limpieza de mostradores, heladeras y cámaras frigoríficas. Que, por estas tareas, estuvo registrado como carnicero especializado del CCT 56/75 y percibió la remuneración mensual de \$4300.

Afirmó el actor que la ruptura de la relación de trabajo se produjo -luego de 22 años de prestación de servicios- el día 22/05/2012 como consecuencia del intempestivo cierre del local comercial, el que sucedió sin causa alguna y de forma abrupta. Indicó que desconoce los motivos del proceder de mala fe de la patronal. Transcribió las misivas que remitió a la patronal, indicando que no obtuvo nunca respuesta alguna de la demandada.

Afirmó la accionante que inició denuncia en la SET y, por último, practicó liquidación de rubros reclamados.

**INCONTESTACION DE DEMANDA Y APERCIBIMIENTO ART. 22 CPL:** se corrió traslado de la demanda a foja 107 y 110; la parte demandada no se presentó ni contestó demanda. Por ello, se decretó a foja 112 la incontestación de la demanda, se le aplicó lo dispuesto en el art. 22 del CPL. Este decreto fue notificado a foja 114 y 118

**APERSONAMIENTO.**A foja 116 se presentó el actor con nueva letrada apoderada, Dra. Lucia del Huerto Díaz, conforme poder *ad litem* agregado a foja 115 y así se lo tuvo por apersonado a foja 117.

**APERTURA A PRUEBA:** La causa fue abierta a prueba a foja 124, habiendo la actora ofrecido distintos medios probatorios.

**PRESENTACION y DENUNCIA:** A foja 151 se apersona un tercero y manifiesta que en el domicilio de calle Santo Domingo 1695 no reside el demandado, residiendo esta persona -Alberto Ramón Cavanna como tenedor o guardador del inmueble que le pertenece a su hermana Patricia Carmen del Rosario Cavanna. Acompañó copia simple de escritura de venta.

**INFORME SECRETARIA ELECTORAL:** la parte demandada acompañó a foja 153 informe de la Secretaria Electoral, Juzgado Federal de Tucumán en donde aquel informó el 20/08/19 que el domicilio del demandado es Santo Domingo 1695.

**AUDIENCIA DEL ARTÍCULO 69 DEL CPL:** La actora a foja 154 solicitó que la audiencia de conciliación se notifique al accionado por edictos, ordenando el juzgado ello a foja 155.

El 10/03/2021 se fijó fecha de audiencia de conciliación, habiéndose notificado a la demandada por edictos, se celebró la audiencia el 11/05/2021 por la plataforma zoom, encontrándose presente la parte actora con su letrada apoderada. No compareció la parte demandada.

**INFORME AL ACTUARIO:** El 18/02/2022 está agregado el informe actuarial acerca de las pruebas producidas por la parte actora.

**ALEGATOS:** Finalizada la etapa probatoria, la parte actora presentó sus alegatos el 14/03/2022, no haciéndolo el demandado.

**AUTOS PARA SENTENCIA:** En mérito a ello, quedan los presentes autos en condiciones de ser resueltos.

### CONSIDERANDO:

**I. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:** Corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, a los fines de poder dilucidar la verdad objetiva del caso, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Al no haber contestado demanda, ni comparecido en el juicio la parte demandada, *todas las cuestiones resultan controvertidas.*

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265, inc. 5, del CPCCT (supl.) son:

- 1.- Existencia de la relación laboral entre las partes. En su caso, características de la misma.
- 2.- Eventualmente, el distracto: fecha, causa y justificación.
- 3.- Procedencia, o no, de los rubros reclamados.
- 4.- Costas, intereses, planilla y honorarios.

### **II. ANALISIS DE LA CUESTION Y VALORACION DE LAS PRUEBAS.**

Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- *los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdicente considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio* (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *“los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos”* (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

## **II.1. Pruebas de la actora.**

**II.1.a. Constancias de autos:** el 22/03/2019 la parte actora ofreció las constancias de autos y la documentación acompañada con la demanda.

**II.1.b. instrumental:** el 22/03/2019 la parte actora ofreció la documentación acompañada con la demanda.

### **II.1.c. Informativa.**

- El 09/06/2021 la SET remitió copia digital del expediente 4835/181/LG-2012. Prueba no impugnada.

- El 26/07/2021 consta agregada a la causa la respuesta del Correo oficial, quien indicó que las misivas fueron destruidas por vencimiento del plazo de 5 años. Asimismo, indicó que las exhibidas podrían ser consideradas “auténticas”. Prueba no impugnada.

- El 04/8/2021 consta la respuesta al oficio dirigido a La Gaceta. Prueba no impugnada.

- el 25/11/2021 la AFIP remitió constancia de alta y baja del trabajador para la accionada. Prueba no impugnada.

**II.1.d. TESTIMONIAL.** El 02/08/2021 prestaron declaración testimonial los Sres. Lucena Gerardo Manuel y Garriba Siverio Manuel, quienes no fueron tachados por la contraria y respondieron a tenor del cuestionario formulado por la actora el 22/03/2019.

**II.1.e. EXHIBICION DE DOCUMENTACION LABORAL.** La parte actora solicitó que la demandada exhiba la documentación laboral, como ser: registros, libros, planillas u otros elementos de contralor. Se notificó a la demandada conforme consta en presentación del 20/12/2021 (edicto) y cédula adjuntada el 22/06/2021. La accionada no cumplió con lo requerido.

### **El demandado no ofreció pruebas.**

Teniendo en cuenta el plexo probatorio enunciado en el apartado anterior, y bajo las líneas directrices antes enunciadas, serán abordadas y analizadas las cuestiones y pruebas producidas en autos.

## **III. PRIMERA CUESTION: Existencia de la relación laboral entre las partes.**

La parte actora afirmó que entre las partes existió un contrato de trabajo.

La demandada no contestó demanda, por lo que -primero- el actor debe probar la existencia de la relación de trabajo.

**Aclaración previa. Documentación Laboral.** Analizando la situación procesal de la demandada, se impone destacar que según lo prescribe el art. 58 segundo párrafo de la Ley 6204, en caso de falta de contestación de la demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Pero cabe aclarar que dicha presunción operará si el trabajador acreditare la prestación de servicios.

En precedentes reiterados la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las presunciones legales contenidas en el art. 58 de la LCT, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (CSJT, sent. 793 del 22/8/2008, Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros). Se ha dicho también que las presunciones legales contra el empleador derivadas de la incontestación de la demanda, no son ministerio legis sino que cobran operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (conf. CSJT, sent. N°1020 del 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido"; entre otras); y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, resultan de aplicación (conf. CSJT, sent. N°58 del 20/2/2008, López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros).

Por su parte, el Art. 88 CPL, indica expresamente que ante la falta de "*negativa categórica*" de la autenticidad de los "documentos que se atribuyen a la contraria" (contraparte del juicio), determinará que *se tengan por reconocidos*. Es decir, la norma -respecto de la prueba documental que se atribuye a la contraria- resulta categórica, en cuanto al "*deber de negar o impugnar la autenticidad en forma categórica*", y frente a la omisión de hacerlo (ya sea por no cumplir la carga al contestar, o por incontestar la demanda), en ambos casos debe tenerse el instrumento "*por reconocido*" (documentos que se atribuyen a la contraria) o por "*recibido*" (cartas o telegramas atribuidos a la contraria), por imperio de la ley, que en forma clara, categórica y aseverativa, dice: "*determinará que se tenga por reconocido o recibidos tales documentos*" (Art. 88, 1er. Párrafo, CPL).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, dijo: "*Si se tiene en cuenta lo determinado por el Art. 88 de la Ley N° 6204, ha de tenerse por auténtica la documentación adjuntada por el actor, en relación a la accionada que incontestó la demanda, atento que dicho artículo establece: "Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen...El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos"* (Cámara del Trabajo - Sala 6 - Gauna Fabiana Elisa vs. Grinland S.R.L. y Otro S/ Cobro de Pesos - Nro. Sent: 61 Fecha Sentencia 27/04/2011 - Registro: 00029752-02).

Al respecto, lo único que considero necesario aclarar, es que el art. 58 y 88 CPL, no difieren en cuanto al "efecto" que se produce por la ausencia de la carga de "*negar la autenticidad en forma categórica*" (de los documentos y cartas), ya sea que esa omisión se produzca por la "incontestación de demanda", o bien, por la simple "omisión de cumplir la carga procesal al contestarla". En uno u otro caso, la ley procesal *determina que tales instrumentos se tienen por "auténticos" y por "recepcionados"*, y en ambos casos; queda la posibilidad de *rendir la "prueba en contrario"*, cuya carga queda en cabeza de la parte demandada; o de quién pretende destruir la presunción legal.

Así las cosas, en el caso quedó incontestada la demanda interpuesta en contra de la demandada; y, por lo tanto, corresponde tener por auténtica toda la documentación laboral que a ella se le imputa y por recibidas o enviadas por ella las epistolares acompañadas con la demanda, documentación que ha sido ofrecida y adjunta a fojas 97/98 por la actora. Así lo declaro.

Así, al haber comparecido al juicio la demandada, **constituye un hecho de justificación necesaria** que el actor acredite la existencia de la relación laboral considero esencial, a los fines de tornar operativas las presunciones legales previstas en la ley 20.744, que los elementos probatorios

aportados al proceso comprueben y acrediten la efectiva prestación de servicios de la parte actora a favor del accionado y bajo la “dependencia” de él (es decir, que aquella trabajó bajo relación de dependencia del modo que sostiene en su demanda), conforme lo prescriben los artículos 21, 22 y 23 de la LCT, contando al efecto la parte actora con la mayor amplitud probatoria para poder aportar al proceso todos los elementos necesarios, suficientes y pertinentes para generar el convencimiento de este sentenciante de que los hechos sucedieron en la forma que afirma en su demanda.

Por el principio tradicional de la carga de la prueba (quien alega un hecho debe probarlo), por haber sido la parte actora quien invocó la existencia de **una relación de dependencia, consistente en la prestación de servicios a favor del demandado**, aquella era quien debía acreditar la efectiva prestación de servicios bajo relación de dependencia, aportando prueba convincente, positiva y directa -de conformidad con lo preceptuado por el artículo 302 del CPCyC -supletorio- que justifique y permita acreditar en forma fehaciente que los “servicios prestados con el carácter invocado” lo fueron en relación de dependencia a favor del accionado, logrando convencer a este sentenciante en tal sentido.

Es importante tener en cuenta que la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el propio interés de los litigantes. Es por cierto una distribución, no del poder de probar, que lo tienen las dos partes, sino una distribución del riesgo de no hacerlo. No supone, pues, ningún derecho del adversario sino un imperativo de cada litigante que se verá beneficiado o perjudicado, en la medida que cumpla, o no, con la carga procesal respectiva.

Como toda carga procesal, esa actividad es la encargada de producir el convencimiento o certeza sobre los “hechos controvertidos” y supone un imperativo del propio interés de cada litigante, dado que el juez realiza a expensas de los elementos probatorios aportados a la causa, la reconstrucción de los hechos invocados, descartando aquéllos que no hayan sido objeto de demostración en la medida necesaria.

Se convierte así -la carga de la prueba- en la circunstancia de riesgo según la cual quien no prueba los hechos que invoca: pierde el pleito, si de ello depende la suerte de la litis; es una noción procesal que contiene la regla del juicio por la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando se encuentran en el proceso pruebas que le dan certeza sobre los hechos en los que debe fundamentar su decisión; e indirectamente, establece a cuál de las partes le interesa acreditar tales hechos para evitarse consecuencias desfavorables.

Al respecto, debe recordarse también que Nuestro Superior Tribunal Provincial, en un pronunciamiento donde analizó las distintas tesis sobre el tema (prestación de servicios y presunciones sobre relación laboral/de dependencia), se inclinó (y aun así lo hace) por la tesis restringida -a la que adhiero-, habiendo expresado: "*CONTRATO DE TRABAJO: PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. ARTICULO 23 LEY 20744. INTERPRETACIONES. El art. 23 (ley 20744) establece: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. Esta norma, consecuencia práctica del principio protectorio, medular del derecho del trabajo, constituye una técnica utilizada para evitar fraudes laborales, y establece una presunción (iuris tantum), dadas ciertas circunstancias, respecto de la existencia de contrato de trabajo. La interpretación de esta disposición legal en cuanto a su sentido no es unánime. La dificultad interpretativa referida al texto legal, que ha dividido a la jurisprudencia nacional y a la doctrina, estriba fundamentalmente en determinar qué clase de prestación de servicios se requiere para que opere la presunción de la existencia de contrato laboral. Mientras para unos, basta que se acredite la prestación de un servicio personal (criterio amplio), otros se limitan a las situaciones en que se haya acreditado una prestación "dirigida o bajo dependencia". Coincido con esta última posición, seguida, entre otros, por Justo López, quien sostiene que: "Debe entenderse que la prestación de servicios que genera la presunción es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo (artículos 21 y 22, LCT) y que, por lo tanto, la carga*

*de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar"; en López, Centeno, Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Tº. I, pág. 194) y Vázquez Vialard (quien considera que: "...la expresión 'prestación de servicios', que usa el artículo 23 de la LCT, no se refiere a cualquier clase de ellos, sino, obviamente, al que corresponde al ámbito propio del derecho del trabajo", en "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por Vázquez Vialard, Tº. 3, cap. X, pág. 433). Es que conforme la LCT, según expresa este autor, para precisar la característica de la actividad humana dirigida, considerada como trabajo regulado por ese cuerpo legal, la define siempre como: "prestación dirigida" (artículo 4º); "bajo la dependencia" (artículos 21, 22 y 99); "en relación de dependencia" (artículos 32, 3er párrafo y 258); "haber puesto su fuerza de trabajo a disposición" de la otra parte (artículos 103, in fine y 197), etc.; conceptos sinónimos, que caracterizan la puesta de la capacidad laboral de una persona a disposición de otra, que puede dirigirla durante un lapso y en las condiciones convenidas por las partes. Por lo tanto, considera que si quien afirma la existencia del hecho es el que debe probarlo, también está a su cargo acreditar su carácter laboral cuando no surge evidente por sí mismo (normalmente así ocurre en la gran parte de los casos) y ha sido negado. Entiende que ésa es la interpretación que corresponde asignar a la regla, pues de lo contrario se le daría un sentido lato que no es el querido por el legislador" (CSJT, DRES.: GANDUR - GOANE (CON SU VOTO) - SBDAR - Sentencia 303 del 20/03/2017).*

Así, y bajo esas líneas directrices, me abocaré al análisis del cuadro probatorio, para determinar y decidir si la parte actora ha logrado probar la efectiva prestación de servicios en las condiciones antes apuntadas, gozando -en tal sentido- de la posibilidad de aportar al proceso todos los elementos a su alcance que fueren necesarios, suficientes y pertinentes para lograr tener por acreditado no solo dichos hechos, sino que -en definitiva- esos hechos sucedieron de la forma descripta en la demanda.

Ahora bien, ingresando al examen de la existencia -o no- del contrato de trabajo, comenzaré recordando que el artículo 21 de la LCT (t.o.) establece que 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, a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Por su parte, el artículo 22 de dicho cuerpo normativo dispone que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Por último, el artículo 23 de la LCT (t.o.) expresa que la prestación de servicios hará presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario. Pero, insisto, para que dicha presunción resulte operativa se requiere -o exige- probar la efectiva prestación de servicios bajo la dependencia de otro, toda vez que la dependencia constituye la nota distintiva fundamental para tipificar al contrato de trabajo, por lo que, para que éste se configure debe coexistir una dependencia jurídica, económica y técnica.

En definitiva, la parte actora tenía la carga procesal de demostrar no sólo la prestación efectiva de servicios a favor de aquel de la forma que indica en su demanda, sino, además, que esa prestación era brindada en un marco donde estaban presentes las notas típicas de una relación de carácter dependiente: subordinación técnica, económica y jurídica y, el carácter *intuitio personae* de las prestaciones, para recién allí hacer operar a su favor las presunciones establecidas en el artículo 23 de la LCT.

Ahora bien, aclarados tales conceptos, e ingresando en el análisis de las constancias de autos y de la prueba producida en la causa, **antipo que el Sr. González ha logrado acreditar con suficiencia, seguridad y en forma fehaciente la existencia de la relación de dependencia laboral con el demandado en los términos de los artículos 21, 22, 23 y concordantes de la LCT, conforme los términos invocados en su escrito de demanda.**

La aseveración anterior se basa en el análisis que a continuación se realiza de la prueba instrumental e informativa producida en la causa: me refiero a los recibos de sueldo acompañados por el actor -fojas 16/54- (declarados auténticos y emanados de la parte demandada por el art. 88 del CPL) y del alta y baja de AFIP (remitido por este organismo el 25/11/2021). Estos instrumentos dan cuenta que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 01/05/89 (fecha invocada por el actor en su demanda).

En los “*recibos de haberes*” está perfectamente identificado el empleador (Rodolfo Gutiérrez, su CUIT y el domicilio laboral: Rivadavia 1201), los datos de la parte actora, entre otros datos relevantes; es decir, contiene una descripción completa que implica documentar la existencia de una relación laboral porque justifica el cumplimiento de tareas (al menos, las que surgen de la categorización), lo que me permite inferir que el actor ha cumplido con la “**prestación de servicios**” para el demandado, conforme la documentación aportada.

Es importante tener en cuenta que, si examinamos la “prueba instrumental” como un “medio probatorio”, podemos definir que “**los documentos**” constituyen *un modo material de carácter representativo de un hecho pasado, y que consiste en una representación por medio escritural, que realiza la descripción de dicho hecho que se pretende acreditar*, y aquel carácter probatorio se instituye en el Art. 327 del C.P.C. Y C., que dispone “*podrán presentarse como pruebas toda clase de documentos que constituyan la representación material de los hechos, cosas o derechos*”, condición probatoria suficiente que tienen los recibos de sueldo y el alta y baja en AFIP de la actora, no impugnados; máxime si se tiene presente que son documentos que ha elaborado la parte demandada unilateralmente y entregado al trabajador y presentado ante la AFIP, respectivamente. Así las cosas, considero que los instrumentos antes examinados (en particular, los recibos de haberes), constituyen plena prueba de la existencia de una “prestación de servicios” bajo relación de dependencia con el demandado, la que quedó plasmada, documentada y acreditada, a tenor de los recibos de haberes extendidos por el propio demandado; tal como lo ha admitido y lo ha aseverado la jurisprudencia de nuestros tribunales locales.

En efecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho categóricamente que: “*A los fines de la prestación de servicios, la parte actora ha adjuntado documental, según su escrito de demanda. En referencia a tales documentos son: **Recibos de Haberes, Nota, Telegramas, Cartas Documentos, Actuaciones de la Secretaría de Trabajo. Los recibos de haberes cuyo contenido necesario los determina el Art. 138, 139 y 140 de la L.C.T., en cuanto requiere, Nombre o razón social del empleador, Clave de identificación Tributaria CUIT; Id. del trabajador, calificación profesional; Remuneraciones, Deducciones, e Importe neto percibido por el actor, de los mismos resulta la calificación de “Vendedor B” que implica el cumplimiento de tareas o “prestación de servicios”. En sentido amplio como medio probatorio “los documentos”, constituyen un modo material de carácter representativo de un hecho pasado, y que consiste en una representación por medio escritural, que realiza la descripción de dicho hecho que se pretende acreditar, y aquel carácter probatorio se instituye en el Art. 333 del C.P.C. Y C., que dispone “podrán presentarse como pruebas toda clase de documentos que constituyan la representación material de los hechos, cosas o derechos”, condición probatoria suficiente que tienen los recibos de haberes para el contrato de trabajo, y desde el punto de vista procesal se trata de instrumentos privados no impugnados, emanados de la demandada que constituyen plena prueba.***” (DRAS.: TEJEDA - MORENO. - CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - “MALDONADO JUAN EDUARDO Vs. COLMED S.R.L. S/ COBRO DE PESOS” - Nro. Sent: 54 Fecha Sentencia 31/03/2010 - Registro: 00027622-02).

En ese contexto, considero que, con los instrumentos examinados y valorados, está suficientemente probada la relación de trabajo (contrato de trabajo) entre el actor y el demandado. Así lo declaro.

Igualmente, y a mayor abundamiento, corresponde **aplicar el apercibimiento a la demandada dispuesta en el art. 58 del CPL por la incontestación de la demanda y el 61 y 91 del CPL por no haber cumplido la demandada con la exhibición de la documentación laboral a ella requerida y el del art. 55 de la LCT ante la falta de exhibición de libros, planilla y elementos de contralor requeridos, y tener**

por ciertos los hechos afirmados por el actor en su demanda. Así lo declaro.

En consecuencia, de la prueba valorada y los apercibimientos aplicados a la parte demandada, se constata de modo suficiente, fehaciente y asertivo que este último mantuvo una relación de trabajo con la parte actora en los términos señalados por la jurisprudencia. Es decir: con notas típicas de dependencia jurídica, económica y técnica. Así lo declaro.

### **Características del contrato de trabajo.**

#### **Fecha de ingreso; tareas y categoría de trabajo del actor.**

El actor afirmó que ingresó a trabajar para la demandada el 01/05/1989, que realizó las tareas de: despesar reses, atención al público, preparación de pedidos para minoristas, limpieza de mostradores, heladeras y cámaras frigoríficas. Que, por estas tareas, estuvo registrado como carnicero especializado del CCT 56/75.

La demandada no contestó demanda, ni produjo prueba alguna en la causa.

Ahora bien, amén del apercibimiento dispuesto al demandado por imperio de los arts. 58, 61, 91 del CPL y art. 55 de la LCT que resultan aplicables también en este punto de análisis, tenemos como prueba que en los recibos de sueldo y en el alta y baja de AFIP confeccionada por el propio demandado se consignó como fecha de ingreso: 01/05/1989, y como categoría “especializado” y como calificación profesional “carnicero” (que es la categoría de trabajo sobre la cual el actor realizó su planilla de rubros reclamados). Con lo anterior, el accionante logró demostrar de modo fehaciente y asertivo que ingresó a trabajar para el demandado en la fecha que indicó en su demanda -el **01/05/1989**- realizando las tareas descritas en la demanda (que no fueron objeto de negativa), las que se corresponden con la categoría en la cual estuvo registrado en la documentación laboral analizada (recibos), y que también guardan coherencia y correspondencia con la aplicación del convenio colectivo invocado por él (**CCT 56/75**); el cual considero le resultaba aplicable para regir la relación de trabajo bajo estudio. Así lo declaro.

Cabe aclarar que en los recibos de haberes se constató que al actor se le liquidó -y abonó el sueldo- conforme a la categoría mencionada del CCT 56/57, y que el actor solicitó expresamente su aplicación y sobre las remuneraciones de dicha categoría y convenio realizó los cálculos de los rubros peticionados.

#### **Jornada de trabajo**

El accionante afirmó que trabajó de lunes a sábados de 08.30 a 13.30 y de 18.30 a 21.30, los domingos de 08.30 a 12.30 y los feriados al mediodía.

La demanda no contestó demanda, ni produjo prueba alguna en la causa.

En este punto de controversia es importante recordar que el contrato de **trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo**, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad (arts. 91/92, y 197/198 LCT y ley 11.544).

Nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos “**NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS**” (Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que *“la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que 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. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad”*.

Asimismo, tengo en cuenta que si bien la parte actora denunció una jornada con una extensión superior a la legal (lo que importaría la realización de horas extras), examinado el texto de la demanda y los rubros de la planilla confeccionada, surge que el accionante no reclamó horas extraordinarias, lo que me exime de considerarlas y definir si fueron, o no, cumplidas por el mismo; toda vez que ante la falta de reclamo concreto, examinar el tema implicaría expedirse sobre una cuestión inoficiosa y carente de interés actual. No obstante lo expuesto, esto no significa que igualmente deba dejar de tener presente y recordar -sobre este tema- la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia local en la sent. n°975 del 14/12/11, dictada en los autos caratulados: “*López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos S.H. s/despido ordinario*”, en donde se estableció **que en materia de horas extras corresponde al trabajador que pretende su reconocimiento la fehaciente acreditación de haberlas laborado**.

En tal sentido, y a todo evento, considero que no existe prueba concreta, precisa y positiva, de la realización -por parte del actor- de una jornada con horas extras, mucho menos, el cumplimiento puntual y fehaciente de la jornada extendida que fuera denunciada en su demanda. Además, reitero, la circunstancia que dicho rubro -horas extras en concreto- no fuera reclamada, me exime de la necesidad de proceder a su minucioso análisis y definición -en forma concreta- sobre dicho punto, que carece de interés para la resolución del caso concreto.

Con respecto a la jornada, insisto, considero que el contrato de trabajo se considera celebrado - como regla general- por tiempo indeterminado y **con jornada completa**; es decir, por una jornada de trabajo normal y completa, y le incumbe -a quién invoca lo contrario- rendir la prueba fehaciente de tal excepcionalidad; regla esta que se aplica tanto para los casos donde el empleador alega o registra solo “media jornada” (lo que es excepción a la regla, por ser inferior la jornada normal completa), como también en los casos en que es el trabajador quién alega una “jornada extraordinaria”, superior a la normal (horas extras), y correrá con la carga de probarlo.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto de Nuestra Corte local, tiene dicho: “*Este Tribunal Superior ha dicho: “Corresponde recordar en lo pertinente, que el art. 198 de la LCT dispone: 'Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad'. De la norma transcripta se colige que la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que 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. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad. Expresa Raúl Horacio Ojeda -en referencia al contrato de trabajo a tiempo parcial- que 'en cuanto a la prueba ¿puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo? Y, en consecuencia, ¿pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time? Ya sabemos que el art. 90 refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del art. 198 de la LCT en tanto 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'. (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que 'si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido (conf. art. 377 CPCCN), tal como es doctrina de esta Sala sentada en oportunidad de expedirse en los autos 'San Juan, José Luís y otro c/Felipe Luís Sinamon SA s/ Despido', Expte. N°17.987/04, SD N°95.256 del 25/9/2007, 'Martínez, Carlos Alberto c/Valet Parking SA y otros s/ Despido', Expte. N°4.611/06, SD 95.432 del 29/11/2007, entre otros ('Villanueva, Marcelo Cristian c. H.N.L. S.A. y otro', 25/11/2008, La Ley online, AR/JUR/17729/2008)' (. También la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que 'la denominada 'jornada parcial' invocada por la empresa demandada configura un supuesto de excepción al régimen general de jornada establecido por el art. 197 de la LCT y la Ley N° 11.544 y, por ese motivo, era la propia accionada quien debió haber aportado elementos probatorios suficientes para sustentar su posición (conf. art. 377 del CPCCN)' (.) (Sosa, Julieta Mariel c. Café Alda SRL y*

otro s/ Despido, 06/7/2011, La Ley online, AR/JUR/41032/2.011) (). Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT” (CSJTuc., “Navarro Felix Luís vs. Gepner Martín Leonardo s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 760 del 07/9/2012)” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - CAJAL PABLO ALEJANDRO vs. MORENO ANTONIO ERNESTO S/ COBRO DE PESOS - Sentencia 780 del 26/08/2014).

Teniendo presente los lineamientos señalados, cabe concluir que la parte actora **trabajó en una jornada completa por ser esta la regla**, adhiriendo a la jurisprudencia de Nuestra Corte Local (antes señalada) en el sentido que *lo normal es el trabajo realizado en una jornada completa*. Así lo declaro.

#### **IV. SEGUNDA CUESTION: el distracto: fecha, causa y su justificación.**

Afirmó el actor que la ruptura de la relación de trabajo se produjo -luego de 22 años de prestación de servicios- el día 22/05/2012 como consecuencia del impestivo cierre del local comercial, el que sucedió sin causa alguna y de forma abrupta. Indicó que desconoce los motivos del proceder de mala fe de la patronal. Transcribió las misivas que remitió a la patronal, indicando que no obtuvo nunca respuesta alguna de la demandada e invocando el art. 57 de la LCT.

La demandada no contestó demanda, ni produjo prueba alguna.

A partir del análisis de las pruebas producidas en la causa, se declara que **la extinción del contrato de trabajo se produjo mediante TCL de fecha 22/05/12 (foja 96 y cuyo original y su duplicado tengo a la vista) remitido a la parte demandada en el domicilio laboral -Rivadavia 1201, S.M.T-, lugar donde prestó tareas la parte actora y el que se consignó en los recibos de sueldo adjuntados a la causa**, pues más allá de que el Correo Oficial informase: “*CERRADO/AUSENTE SE DEJO AVISO DE VISITA*”, habiendo éste realizado las dos visitas el 23/05/2012 y 25/05/2012, y devolvió a la parte remitente-trabajador la misiva. En el caso, debe ceder la teoría recepticia, y el principio según el cual quien elige un medio de comunicación soportará las consecuencias de que la comunicación no llegue a su destinatario. Ello, por cuanto se evidencia culpa, dolo o falta de diligencia en el actuar de la demandada, **quien debió comunicar fehacientemente a la trabajadora toda alteración en el domicilio laboral (o cualquier otra circunstancia esencial en relación a la modificación del contrato de trabajo), e incluso, el cierre del establecimiento que fuera invocado por el trabajador y que aparece como un hecho no negado por la demandada; lo que implica que -en ese contexto- mínimamente debería haberlo notificado por escrito al trabajador y haber consignado (en dicha notificación) cuál será su domicilio válido para recibir las futuras notificaciones** (Confr. los deberes genéricos y de buena fe que emergen de los Arts. 62, 63 y Cctes. de la LCT). Al respecto, no es un dato menor que el Art. 63 LCT expresamente dispone actuar de Buena fe, tanto “**al celebrar, ejecutar, o extinguir el contrato de trabajo**” (Sic., lo subrayado me pertenece). Por tanto, si era del caso que la parte demandada decidió cerrar (y extinguir el contrato) no solo tenía la obligación de comunicarlo por escrito (que no lo hizo), sino que -por su deber de buena fe- también debía consignar un domicilio alternativo para recibir e intercambiar todas las notificaciones motivadas en dicha relación laboral. Y mientras aquello no suceda, **considero que son plenamente válidas y eficaces todas las comunicaciones dirigidas por la parte actora-trabajadora al domicilio laboral** conocido por ella, por ser este el lugar donde prestó sus tareas. Así lo declaro.

Nuestro Máximo Tribunal, con criterio que comparto y como considero acontece en la especie, ha señalado que “*existen situaciones de excepción en las que corresponde apartarse de tales reglas, como ser, cuando la comunicación no es recibida por causas imputables a la culpa o mala fe del destinatario.*” (CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “Amaya, Juan Pablo vs. Gutiérrez y otra s/ cobro de pesos”, sentencia n.º342, 14/5/2012; “Marrades, Nadia Alejandra vs. La Luguenze SRL s/ cobro de pesos”, sentencia n.º549, 10/5/2017). En tales casos, la falta de diligencia, el desinterés, la culpa o mala fe

del destinatario tienen por efecto exonerar al remitente de responsabilidad ante la falta de perfeccionamiento de la comunicación cursada, correspondiendo -en consecuencia- tenerla por válida.

Insisto, desde el punto normativo, la exigencia genérica de una conducta diligente para ambas partes del contrato surge de los artículos 62 y 63 del LCT que requieren los deberes de solidaridad y colaboración, deber de actuar de buena fe, ajustando sus conductas a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador (arts. 512, 902, 903, 904, 931 y 1198 del Código Civil y arts. 62, 63, 79 y concordantes de la LCT).

Así, en materia de comunicaciones laborales se derivan del principio de actuación de buena fe (i) la carga de la patronal y del trabajador de informar al otro los cambios de domicilio -o cualquier cambio en las condiciones esenciales del contrato de trabajo- con el objeto de garantizar la recepción de las comunicaciones, siendo excesivo exigir a las partes que realice tareas investigativas para encontrar el paradero; y (ii) la obligación de recibir las comunicaciones que, por motivo del contrato de trabajo, se cursen entre las partes.

Este principio rector está establecido en líneas generales en el artículo 63 de la LCT; la buena fe **tiene un rol preponderante en la interpretación y la conducta que es esperable tengan las partes en lo que se trata de las comunicaciones telegráficas que se cursen entre ellas, más al tiempo de la extinción del contrato de trabajo.** *El principio de buena fe exige que ambas partes adecuen sus conductas a los tipos sociales medios de “buen empleador” y “buen trabajador”: no se tratan de compartimentos estancos o absolutos sino que, por el contrario, constituyen formulaciones flexibles, impregnadas de las particularidades de cada caso concreto.* La Corte local, en el fallo citado (“Amaya”), dijo: *“de este modo, la diligencia exigible al momento de la extinción del contrato de trabajo debe ser medida teniendo en cuenta el caso concreto, es decir, todas las particularidades de hecho que conforman la situación que se analiza. Centrándonos en el deber de buena fe que le asiste al receptor de una comunicación, es preciso señalar que su observancia implica facilitar el perfeccionamiento de la comunicación, por lo que -a contrario sensu- podría haber mala fe del destinatario cuando este trate de frustrar todo intento de comunicación. [ ] La culpa del receptor consiste, básicamente, en la negligencia o desinterés en facilitar un intercambio fluido de correspondencia, lo que se materializaría en la omisión de aquellas diligencias que exigiere la naturaleza de la obligación, y que correspondiesen a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar. Así, en la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida o, también, cuando no llega a destino por circunstancias imputables a su actividad”.*

Así, en la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que: *“la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida (CNAT, Sala II, sent. del 31/10/79 “Battilana Bolini, R. C/ Clarín Arte Grafico Editorial Argentino S.A.”, cit. en op. cit. pág. 395); o también cuando no llega a destino por circunstancias imputables a su inactividad (CNAT, Sala II, sent. del 08/04/85, in re “Barrios, María A. c/ San Sebastián S.A.”, cit. en op. cit. pág. 395). De lo hasta aquí expuesto, se concluye que si bien en principio el remitente de una carta documento o telegrama debe cargar con las consecuencias de que la comunicación no haya llegado a destino, ello no es así en aquellos casos en los que la falta de recepción de la carta postal resulta imputable a la culpa o mala fe del destinatario de la misma. En estos últimos supuestos la comunicación debe ser tenida por eficaz y es el destinatario de las comunicaciones quien debe cargar con las consecuencias negativas de su accionar. DRES.: ESTOFAN - GOANE - SBDAR (CON SU VOTO)” (CSJT, AMAYA JUAN PABLO Vs. GUTIERREZ Y OTRA S/ COBRO DE PESOS, Nro. Sent: 342 Fecha Sentencia 14/05/2012).*

Reitero, del contenido del original del TCL de fecha 22/05/2012 se observa que el Correo Oficial lo devolvió al remitente (el trabajador) luego de cumplir con las dos visitas al domicilio laboral de Rivadavia 1201. Con lo cual, la parte actora ha cumplido con la debida diligencia de comunicar el despido a la demandada y, por causas atribuibles a la parte demandada la comunicación no pudo ser recibida por ella, pero esta última es quien debe cargar con las consecuencias de que la notificación no ingresó a la esfera de su conocimiento por su culpa; y -por lo tanto- concluyo que la

notificación así cursada debe tenerse como válida y plenamente eficaz, y por ende, produjo el distracto. Así lo declaro.

Con ese criterio se expidió nuestra CSJT en una causa análoga al presente “*MARRADES NADIA ALEJANDRA Vs. LA LUEGUENZE S.R.L. S/ COBRO DE PESOS*”, Nro. Sent: 549, Fecha Sentencia 10/05/2017, al considerar que: “*En la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor: '- Cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida; '- o no llega a su destino por circunstancias imputables a su inactividad; '- cuando la empresa de correos devuelve el despacho indicando que el domicilio estaba cerrado y que dejó aviso...*” (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, Op. Cit., t. III, pág. 395).- DRES.: GANDUR - GOANE - SBDAR (EN DISIDENCIA PARCIAL) - ESTOFAN”.

En este sentido también se ha expedido nuestra Sala V del fuero laboral, al considerar -en casos similares al presente-, que: “*quién proporciona un domicilio, a todos los efectos del contrato de empleo, está asumiendo "la carga" de que toda comunicación dirigida a ese domicilio va a ser normalmente recibida. Sin perjuicio que el resultado de la diligencia postal sea destinatario "desconocido" o "mudose" o "inexistente" se tendrá por válida la notificación en la medida que haya sido dirigida al domicilio correcto del dependiente o empleador. Una postura contraria a la que se esgrime, estaría convalidando la absurda situación que el receptor podría negarse sine die a recibir la pieza postal, quedando la notificación librada a su voluntad, con lo cual dejaría al interpelante en estado de indefensión indefinido En consecuencia, corresponde declarar que el contenido de la correspondencia remitida por el trabajador ha llegado a la esfera de conocimiento del destinatario, máxime teniendo en cuenta que ese ha sido el domicilio laboral de la empleadora expresado en los recibos de haberes, corroborado con el informe del Registro Público de Comercio. DRES.: SAN JUAN - DIAZ RICCI.*” (“NARANJO DANIEL ARMANDO Vs. MASTER GROUP S.R.L S/ COBRO DE PESOS”, Nro. Sent: 225 del 30/12/2010).

Consiguientemente de lo anterior, el domicilio laboral que conocía la actora -por ser este el lugar donde prestaba tareas y el consignado en los recibos acompañados a la causa- fue el domicilio donde válidamente debió -y así lo hizo- cursar las comunicaciones relacionadas con el contrato (en el caso, el despido) y ella surtirá, como lo hizo, los efectos legales hasta la terminación de la relación, mientras la contraparte no le notifique fehacientemente alguna modificación. Siendo ello así, al haber mediado culpa o falta de diligencia de la demandada en los términos expuestos, **cabere tener por válida y eficaz la comunicación del despido efectuada mediante TCL del 22/05/2012 dirigida a la parte demandada en el domicilio laboral.** Así lo declaro.

Ahora bien, en relación a la fecha de extinción de la relación laboral, en virtud de no haber sido efectivamente recepcionada por la parte demandada la comunicación del despido -aunque, como se dijo, no lo fue por su culpa o falta de diligencia- se declara que la **relación laboral se extinguió el día 22/05/2012**, fecha de imposición del TCL rupturista. Es decir, se tomará *en cuenta la fecha de la imposición, apartándome -por las razones expuestas- de la teoría recepticia.* Así lo declaro.

Habiéndose determinado que el despido se produjo por TCL de fecha 22/05/2012, corresponde ahora ingresar al análisis de la justificación -o no- del despido indirecto.

En primer lugar, surge de las constancias de autos que la actora requirió al accionado (por TCL fechado 14/05/2012-foja 13-), que: “*Intímole plazo de 48 hs, aclare mi situación laboral y me provea tareas habituales, atento que desde fecha 08 de Mayo permanece cerrada la carnicería de la que soy dependiente, realizando tareas internas y negándose mi ingreso por parte del encargado del local comercial de nombre de fantasía Super carnes Hernancito, donde cumplía tareas de especialista carnicero, bajo apercibimiento en caso de negativa de considerarme injuriado y despedido sin justa causa y con derecho al pago de las indemnizaciones de ley*”.

Luego, el accionante -al no obtener respuesta-, el día 22/05/2012, remitió la misiva rupturista que, en su parte pertinente, reza: “*Atento la falta de respuesta a TCL de fecha 14/05/12 y estando cerrado el local comercial perteneciente a la carniceríadonde cumplía tareasm doy por injuriado y despedido sin justa*

*causa y por vuestra exclusiva responsabilidad”.*

De la lectura y análisis del TCL de despido indirecto (y de la intimación precedente, sobre la que el demandado guardó silencio porque no consta en la causa respuesta alguna), **considero acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada.**

Nuestro más Alto Tribunal de Justicia local ha dicho que: *“...el art. 243 de la LCT determina como requisito que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviére la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio”* (CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.2006).

Ahora bien, tratándose de un despido indirecto donde el trabajador se consideró injuriado por las razones que expresa en su comunicación, la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido debe ser analizada objetivamente, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al *tema decidendum*, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: *“...La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual... El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. Ahora bien, en la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación”* (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, p. 645/648).

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Conforme Ackerman, Mario E. *"Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria"*. Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N°1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 *"Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro"*, DT 2010

(junio), 1493).

Dicho esto, cabe destacar que *quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto*; es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Para decidir sobre el tema, debe tenerse en cuenta que la parte actora invocó como causa de despido **la falta de respuesta** (que equivale al silencio) de la demandada respecto del **requerimiento** que ella le hizo en el TCL de fecha 14/05/12, requerimiento basado en **que aclare su situación laboral y le provea de tareas**. Esto lo hizo, bajo apercibimiento de darse por despedido.

En la causa, la parte actora acompañó efectivamente el TCL de fecha 14/05/12 (que ya fue transcripto) -cuyo original también tengo a la vista- y en el cual puedo observar que fue enviada correctamente al domicilio laboral ubicado en calle Rivadavia 1201 de San Miguel de Tucumán; y que -por imperio del art. 88 del CPL- se declaró como auténtico y recibido por la demandada. En consecuencia, y dada la falta de informe del Correo Argentino, corresponde concluir que la fecha de su imposición se tomará también como la fecha de recepción de la misiva, por parte de la accionada. Así lo declaro.

Ahora bien, consta acreditado que la parte actora intimó por el plazo de 48 hs. (conf. art. 57 LCT) a la patronal el 14/05/12 mediante TCL a fin de que aclare su situación laboral y le provea tareas "*bajo apercibimiento de considerarse despedida*", por afirmar en la misiva que desde el 08/05/12 la carnicería estaba cerrada y que fue el 10/05/12 y continuaba con la puerta cerrada, realizándose tareas internas sin que le permitieran el ingreso. Sin embargo, no consta en la causa que la patronal hubiese contestado dicho requerimiento expresamente; es decir, guardó silencio. Tampoco está probado que la parte demandada le hubiese otorgado tareas a la parte actora. Ni si quiera se presentó en el juicio y expuso sus razones.

La parte actora esperó el plazo 5 días hábiles luego de remitir el TCL previo al despido, en donde requirió aclaración de situación laboral y la provisión de tareas, esto es: respetando el plazo mínimo dispuesto en el art. 57 de la LCT, por no obtener respuesta, consideró aquella -con razón- que hubo silencio de la demandada y procedió a comunicar el despido indirecto el 22/05/12.

Es necesario 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: la registración del contrato, el deber de ocupación, aclaración de la situación laboral, el pago íntegro y oportuno del salario y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT).

El art. 57 de la LCT establece para el empleador "*una carga de explicarse o contestar*" frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador: tener por cierto sus afirmaciones, las que deben así declararse en esta causa. En el caso, que no le proveyó de tareas al actor, ni aclaró su situación laboral. Recordemos que el deber de dar tareas es una de las obligaciones laborales esenciales que determina la ley.

Entonces, el absoluto silencio de la parte empleadora, frente a una manifestación de voluntad concreta e intimación de del trabajador constituye una presunción en contra del empleador si

subsiste por más de dos días hábiles, como ocurrió en la especie.

Es que el trabajador intimó al demandado a cumplir con el deber de ocupación: que le otorgue y, por no haber recibido respuesta alguna de aquel, se consideró injuriado con razón suficiente. Por lo tanto, resulta razonable que, habiendo vencido más allá del plazo de 48 horas otorgado en su intimación sin respuesta aquel haya considerado ese silencio como una conducta claramente agravante que no debía tolerar, provocando justificadamente el distracto indirecto.

Al respecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: *“Estando acreditada la intimación del trabajador y el silencio del empleador dentro del plazo en que fuera intimado sin responder a los puntuales requerimientos de su dependiente, sin duda impidió la prosecución de la relación laboral, y ello es equiparable a una negativa a seguir otorgando trabajo, violentando de tal forma el deber de actuar de buena fe, habida cuenta que tal actitud configura injuria de gravedad tal que justifica el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT) que el dependiente se considere despedido por exclusiva culpa de su empleador. Conforme la jurisprudencia y opinión unánime de la doctrina (Luis Ramírez Bosco "Manual de Despido" p.121, 124; Luis A.Rodríguez Saiach "Acoso Sexual y otras causas de despido", p.36; "El Despido", LL, p.148; J.C. Fernández Madrid, T.II; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", p.1683), que compartimos, tiene dicho que el silencio patronal y la consiguiente negación de la dación de tareas al recibir una intimación previa a que se le aclare su situación laboral, hace procedente el despido indirecto por esta causa, no sólo por imposibilitar la continuación de la relación negada, sino porque violenta también el deber de buena fe previsto en el Art. 63 LCT y el deber impuesto en el Art. 78 L.C.T., generando el derecho al cobro de rubros emergentes del despido”* (CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 1 - TOLEDO JUAN CARLOS Vs. ACORRONI BRUNO S/ DESPIDO - Nro. Sent: 249 Fecha Sentencia 11/11/2013)

Consiguientemente, considero que el silencio de la patronal -frente a la intimación previa por 48 horas que le efectuó el trabajador- y el hecho de que aquella no le haya otorgado tareas, ni aclarado fehacientemente su situación laboral (conforme le había sido requerido) **constituyó un obrar injurioso y magnitud respecto a la esfera de derechos del trabajador, de entidad suficiente para justificar el despido indirecto, es decir, el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), con las consecuencias indemnizatorias que conlleva.** Así lo declaro.

Consiguientemente, el trabajador resulta acreedor de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto producido con justa causa. Así lo declaro.

## **V. TERCERA CUESTION: PROCEDENCIA -O NO- DE LOS RUBROS RECLAMADOS.**

1. En primer lugar, en relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros que reclama el accionante debe tenerse presente que confeccionó -CON EXCEPCION DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES- su planilla tomando como base: *“BASICO MÁS PRESENTISMO”* (ver escrito de demanda, foja 9).

Con respecto a las diferencias salariales reclamadas, en la planilla, punto 14, la parte actora efectuó su cálculo tomando sueldo básico, presentismo, más no remunerativo.

Al respecto, considero importante puntualizar lo que fue expresamente reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos, y del contenido de la contestación respectiva, ha quedado establecido el “tema decidendum” y la respectiva “traba de la litis”, lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros, básicamente el de los reclamos concretos y sus planillas respectivas, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento; ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que “la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia” (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro apartamiento de

los términos en que quedó trabada la litis, lo cual se consideró inconcebible dentro de una racional administración de justicia, según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa “Estrada, Eugenio” (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, “Mansilla, Carlos Eugenia c/Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido” (Fallos: 337:179), Sentencia del 06/3/2014).

En mérito a lo expuesto, con la finalidad de no incurrir en violación al principio de congruencia, ni lesionar las garantías constitucionales antes mencionadas, se decide que en esta sentencia se calcularán las indemnizaciones y rubros salariales dentro de los límites expresados por la parte actora en la demanda: **sueldo básico y presentismo para los rubros indemnizatorios que prosperen, aclarándose que los no remunerativos no serán incorporados por no reunir las notas de habitualidad y normalidad. Mientras que para la base salarial: el sueldo básico, el presentismo y los no remunerativos en los meses que sea obligatorio su pago**, según las características de la relación de trabajo declaradas en esta sentencia y conforme a la escala salarial vigente del convenio colectivo aplicable. Así lo declaro.

2. En relación a la decisión de incorporar a la base de cálculo de las diferencias salariales las sumas “no remunerativas”, más allá del carácter “no remunerativo” que fuera pactado (convencionalmente), debo puntualizar que este rubro fue expresamente peticionado por la parte actora, lo que me obliga a su examen y definición; y que desde ya adelanto debe prosperar (y formar parte de la base de cálculo), conforme los argumentos que seguidamente habré de exponer. Así lo declaro.

En tal sentido, y tal como se adelantó, el acuerdo no remunerativo determinado para los periodos reclamados por el CCT 56/75 (que expresamente fue peticionado) debe adicionarse a la base de cálculo de los rubros reclamados por los motivos que a continuación paso a exponer.

a. En primer lugar, porque se trata de un rubro expresamente peticionado por la actora, lo que obliga a este Magistrado a pronunciarse respecto de la procedencia, o no, de él, lo cual no es un dato irrelevante, desde el punto de vista -insisto- del estricto apego al principio de congruencia.

b. En segundo lugar, porque considero que resulta operativa la directiva consagrada en el artículo 103 de la LCT, norma de carácter indisponible. Debe considerárselos con carácter remunerativo por ser -en definitiva- una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, sin que la homologación de un acuerdo sindical (en este caso, la paritaria del gremio respectivo), le pueda alterar ese carácter sustantivo de ser una verdadera contraprestación por el trabajo cumplido, y como tal, no se puede disponer en contrario, sin afectar el orden público laboral.

Si bien es cierto que los CCT resultan operativos y vinculantes para los firmantes, no es menos cierto que ello es así, siempre y cuando no violen el orden público laboral.

Así, la validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

c. Por lo tanto, al importe de la “base de cálculo” debe adicionarse, también, este rubro no remunerativo aplicable a las partes del el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” (Fallos 332:2043), sentencia de fecha 01.09.2009, al que me adhiero, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación, de conformidad con las previsiones que emanan de los arts. 1 y Cctes del Convenio de O.I.T sobre la protección del salario (n° 95 año 1949).

En efecto, sobre el particular debo expresar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tanto en los autos ya referidos, como en los caratulados: “Díaz, Paulo V. c/Cervecería y Maltería Quilmes SA”, ha tenido la oportunidad de sostener que: “las partes de una convención colectiva no pueden cambiar la naturaleza jurídica propia de la contraprestación, atribuyendo el carácter de ‘no remuneratorios’ a conceptos comprendidos dentro de la noción de salario”, pues ello afecta el principio constitucional de retribución justa, en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario” (CSJN; Fallos 336:593).

Y tal como se dijo en dicho pronunciamiento, ratificando también la doctrina del caso: “Pérez Aníbal R. vs Disco S.A.”, se explicitó que: “hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio n°95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, la luz de lo dispuesto en el art. 1° de dicho convenio, en cuanto establece que: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo por la legislación nacional, debida por un empleador 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” (Considerando 10).

d. Esta solución se enmarca en el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador contenida en el artículo 9 de la LCT, principio que también ha sido acogido por el derecho internacional de los derechos humanos en el artículo 19, ap. 8), de la constitución de la OIT, en igual sentido que el artículo 29 del Pacto de San José de Costa Rica.

Por supuesto que el Máximo Tribunal no pasó por alto el Convenio 95 de la OIT, en particular su artículo 1, reafirmando la vigencia de la postura monista en lo atinente a la aplicación de los convenios internacionales ratificados por un estado y, como consecuencia, la obligatoriedad que recae sobre éste, el que debe tomar las medidas que los tornen operativos, so riesgo de resultar responsable internacionalmente.

e. Consiguientemente, entiendo que más allá de la calificación que se le dé al concepto en cuestión, prima la real naturaleza con la que se otorgan que no es otra que la de “aumentos salariales” encubiertos, originados como consecuencia de la contraprestación por el trabajo cumplido por el dependiente y, al constituir una ganancia que se incorpora al patrimonio del trabajador, tiene indefectiblemente naturaleza remuneratoria.

f. En mérito a todo lo expuesto, y siguiendo estas líneas directrices, considero que los jueces deben considerar y presumirse que todo pago por trabajo recibido es de índole remunerativa en el marco del contrato laboral y por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en beneficio del empleador.

Determinadas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la cuantía y la procedencia de los rubros reclamados por el accionante, razón por la cual, se procederá al análisis de cada uno de ellos a los fines de su determinación.

3. Determinadas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la cuantía y la procedencia de los rubros reclamados por el accionante, razón por la cual, se procederá al análisis de cada uno de ellos a los fines de su determinación:

**(i) INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD:** Este rubro resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto con justa causa y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia tomando como base remunerativa la determinada previamente, la antigüedad que tenía el actor en el empleo, la categoría declarada del CCT aplicable a la relación, jornada de trabajo

completa y lo dispuesto por el artículo 245 de la LCT. Así lo declaro.

**(ii) SAC PROPORCIONAL 1er. SEMESTRE 2012:** no constando acreditado el pago del SAC proporcional correspondiente al primer semestre del año del despido -2012-, cabe hacer lugar al pago de este rubro. Así lo declaro.

**(iii) INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO:** Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente, atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido indirecto fue con justa causa y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas. Así lo declaro.

**(iv) SAC S/PREAVISO:** Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

**(vi) DIAS TRABAJADOS MAYO 2012:** Atento a la fecha del distracto, no constando acreditado el pago de los días trabajados en el mes del distracto: mayo de 2012, resulta procedente el pago de este rubro. Así lo declaro.

**(vi) INTEGRACION MES DE DESPIDO MAYO 2012:** Atento a la fecha del distracto, no constando acreditado el pago de los días trabajados en el mes del distracto: mayo de 2012, resulta procedente el pago de este rubro. Así lo declaro.

**(v) SAC S/ INTEGRACION MES DE DESPIDO:** En cuanto al SAC sobre la integración mes de despido, en consonancia con los fallos que sustentan los rubros precedentes que consideran al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (Art. 122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n°322 Tulosai (02/04/2010), doctrina de la CSJT en Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros (sent. 840 del 13/11/1998)...en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)" y más recientemente en Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA (sent. n°835 del 17.10.13).

En tal sentido, el segundo párrafo del art. 233 reza: "*...Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido...*". De este modo, resulta procedente su pago, cuando como en el caso, el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

**(vi) VACACIONES PROPORCIONALES 2012:** Atento a que el vínculo se extinguió sin que el actor pudiese gozar de las vacaciones correspondientes al año en curso (2012), corresponde el pago de este rubro. Así lo declaro.

**(vii) SAC S/VACACIONES 2012:** En relación a este rubro se tiene dicho que: "*...de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, 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*" (pág. 1330/1331 Ley de

Contrato de Trabajo, tomo II Juan Carlos Fernández Madrid (CNAT, Sala VII OCTUBRE 18/996.- "Luna, Roberto M. c. Buenos Aires Embotelladora S.A.").

La CNAT, Sala X, al dictar sentencia n°14.283 el 25/04/06 en la causa "Candura Claudio Roberto c/ DellvderTravel SA y otro s/despidos" también resolvió que: *"...No resulta procedente -el SAC s/vacaciones- porque la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario..."*.

Atento a lo citado, corresponde rechazar el SAC de vacaciones no gozadas porque su cálculo se realiza sobre prestaciones que no equivalen a remuneración (artículo 156 de la LCT). Así lo declaro.

**(viii) SANCION ART. 80 LCT:** El art. 3 del decreto nro. 146/01, al reglamentar el Art. 45 de la ley n° 25.345 (que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT) establece que: *"...El trabajador quedará habilitado para remitir requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley de contrato de trabajo nro. 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días desde la extinción del vínculo laboral establecido por el artículo transcripto, efectuando una nueva intimación que posee la virtualidad, para habilitar el requerimiento establecido en el art. 80 de la LCT. Por lo que corresponde considerar en esta instancia que la intimación efectuada fehacientemente por el actor habilita la aplicación de la sanción establecida por dicha normativa, en atención a la doctrina legal expuesta en los autos caratulados"* (Ramos Fabián Alberto vs. Calliera José Alberto S/Cobro de pesos Sentencia nro. 602 del 24/07/2006), en cuanto dispone que resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (conf. Art. 3 del decreto 146/2001).

Conforme surge de las constancias de autos, la parte actora **no intimó a la parte demandada luego de los 30 días de producido el distracto**; por lo tanto, cabe rechazar también este rubro. Así lo declaro.

**(ix) ART. 10 LEY 24013:** Por no existir en la causa una intimación previa fehaciente a la demandada en donde el actor le solicitase que registre la relación laboral, se modifique la fecha de ingreso registrada por una verdadera, ni le reclamó la rectificación de la remuneración, presupuestos facticos para tornar procedente esta multa; a lo que se le suma que tampoco existe una notificación fehaciente cursada a la AFIP, tal y como lo exige el art. 11 de la ley 24013, se rechaza este rubro.

**(x) ART. 15 LEY 24013:** En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, por no existir la intimación previa fehaciente a la parte demandada acerca de que rectifique algún dato incorrecto de la relación de trabajo (art. 8 a 10 de la ley 24013), se rechaza este rubro. Así lo declaro.

**(xi) SANCION LEY 25323, art. 2:** Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por el Excm. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335, dictada el 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el artículo 2 de la ley 25.323 exige 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. **Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.**

Conforme lo expuesto, habiéndose extinguido el contrato el 22/05/2012, se constata que la parte actora **no intimó el pago concreto de los rubros indemnizatorios una vez vencido el plazo de 4 días de extinguido el vínculo**, conforme jurisprudencia citada. Por lo tanto, el reclamo de este rubro se rechaza. Así lo declaro.

**(xii) DIFERENCIAS SALARIALES DESDE JUNIO 2010 A SAC PRIMER SEMESTRE 2012:**

En primer lugar, a los fines de determinar lo que el actor percibió, se declara que por el principio de adquisición procesal, se tomará las sumas percibidas que surgen de los recibos de haberes acompañados por el actor. En el caso de los periodos que no se encuentran los recibos adjuntados a la causa, debe estarse a lo denunciado en la planilla por el, puesto que la demandada no negó ni fijó posición y cabe aplicarse el art. 60 del CPL. Así lo declaro.

Determinado lo anterior, en primer lugar, advierto que no corresponde hacer lugar al rubro diferencias salariales por mayo 2012 y primer SAC 2012 porque estos rubros ya fueron declarados procedentes en esta sentencia.

Ahora bien, si se constata que existen diferencias salariales entre lo que el trabajador percibió y lo que debió percibir en los meses de junio 2010 hasta abril de 2010, conforme las características declaradas en esta sentencia, por lo que cabe hacer lugar al pago de este rubro. Así lo declaro.

**(xiii) FONDO DE DESEMPLEO:** El presente rubro no se trata de una indemnización establecida a cargo del empleador sino, por el contrario, de una prestación de la seguridad social a cargo del Estado, que hace efectivo su importe por intermedio de la ANSES. Por lo tanto, no corresponde su reclamo al demandado.

**(xiv) SANCION CONMINATORIA. ART 132 BIS LCT.** Corresponde recordar lo que establece el art. 132 bis LCT: *“Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones deberá pagar al trabajador una sanción conminatoria mensual”*.

Así también que el art. 1 del dec. 146/01 expresamente prescribe que dicha multa será procedente siempre y cuando el trabajador haya previamente intimado al empleador a que, en un plazo de 30 días corridos contados a partir de su recepción ingrese los importes adeudados.

La jurisprudencia, en línea con dicho criterio, ha señalado: *“A los fines de la procedencia de la sanción conminatoria reclamada con sustento en el art. 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo es necesario cumplimentar con la intimación que prevé el decreto 146/01 y resulta necesario indicar en forma clara y concreta cuales habrían sido los aportes retenidos cuyo depósito se habría omitido”* (“Z., D. J. vs. Marsans Internacional Argentina S.A. y otros s/ despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 14/02/2014. La Ley Online AR/JUR/4710/2014).

Pues bien, teniendo presente la normativa en cuestión, el accionante no ha acreditado que el demandado le hubiere retenido, mucho menos no ingresado sus aportes previsionales; ni si quiera indicó en su demanda a cuáles periodos se refiere y/o los montos retenidos y no depositados por la patronal. En consecuencia, corresponde rechazar la procedencia de la sanción establecida por el art. 132 bis de la LCT. Así lo declaro.

#### **ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN LABORAL.**

La parte actora, en forma expresa, solicitó la entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo (foja 04).

Por haberlo peticionado expresamente el demandante, corresponde condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez días proceda a confeccionar y entregar aquellos documentos, cuyos datos reflejen las características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Así lo declaro.

#### **VI. CUARTA CUESTIÓN: INTERESES, PLANILLA, COSTAS Y HONORARIOS.**

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes.

Así las cosas, habrá que tener presente la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n°1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N°937 del 23/09/14, N°965 de fecha 30/09/14, n°324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se expresó lo siguiente: *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago"*.

Siguiendo esas líneas directrices, este sentenciante considera que resulta razonable -en el caso de autos- la aplicación de la Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días, del Banco de la Nación Argentina, conforme las circunstancias existentes al momento de este pronunciamiento, y lo dispuesto por el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación.

En concreto, esto implica que los intereses a aplicar para la deuda reconocida en la presente sentencia (con las distinciones que haré en el párrafo siguiente), serán -insisto- los previstos por la Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

**1.a)** En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en **“la planilla de condena”** (que incluye capital e intereses hasta el 31/5/2022), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de **la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación)**; y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de *la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.*

**1.b)** En el caso que la parte deudora cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, **no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.Cde la Nación)**, sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida

(conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de *la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro.*

En virtud de lo considerado en forma precedente, se practica la siguiente:

**PLANILLA (Liquidación Judicial - confr. art 770 CCyC de la Nación)**

Nombre Gonzalez Miguel Angel

Fecha Ingreso 1/5/1989

Fecha Egreso 22/5/2012

Antigüedad 23a 22d

Antigüedad Indemnización 23 años

Categoría CCT 56/75 Rama producción Especializado

Jornada Completa

**Sueldo a la Fecha del Distracto**

Básico (23 años) (\$27,67 x 200 hs) \$ 5.534,00

Presentismo \$ 120,00

Sueldo Bruto \$ 5.654,00

**Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados**

Rubro 1: Indemnización por Antigüedad \$ 130.042,00

$\$5654 \times 23 =$

Rubro 2: Sac proporcional 1er semestre 2012 \$ 2.230,19

$\$5654 / 360 \times 142 =$

Rubro 3: Preaviso \$ 11.308,00

$\$5654 \times 2 =$

Rubro 4: Sac s/preaviso \$ 942,33

$\$11308 / 12 =$

Rubro 5: Días trabajados mayo 2012 \$ 4.012,52

$\$5654 / 31 \times 22 =$

Rubro 6: Integración Mes de Despido \$ 1.641,48

$\$5654 / 31 \times 9 =$

Rubro 7: Sac s/integración mes de despido \$ 136,79

$\$1641,48 / 12 =$

Rubro 8: Vacaciones proporcionales año 2012 \$ 3.122,26

$\$5654 / 25 \times ( 35 \times 142 / 360 ) =$

**Total Rubros 1 al 8 en \$ al 22/05/2012 \$ 153.435,58**

**Tasa Activa BNA desde el 22/05/2012 al 30/06/2022 331,61% \$ 508.807,72**

**Total Rubros 1 al 8 en \$ al 30/06/2022 \$ 662.243,29**

Rubro 8: Diferencias salariales

**Periodo Básico Presentismo No Rem. Total**

jun-10 \$ 3.392,00 \$ 120,00 \$ 200,00 \$ 3.712,00

1er sac 2010 \$ 1.856,00 \$ 0,00 \$ 0,00 \$ 1.856,00

jul-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 200,00 \$ 3.846,00

ago-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 3.646,00

sep-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 3.646,00

oct-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 3.646,00

nov-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 630,00 \$ 4.276,00

dic-10 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 630,00 \$ 4.276,00

2do sac 2010 \$ 2.138,00 \$ 0,00 \$ 0,00 \$ 2.138,00

ene-11 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 630,00 \$ 4.276,00

feb-11 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 630,00 \$ 4.276,00

mar-11 \$ 3.526,00 \$ 120,00 \$ 630,00 \$ 4.276,00

abr-11 \$ 4.252,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.372,00

may-11 \$ 4.252,00 \$ 120,00 \$ 200,00 \$ 4.572,00

jun-11 \$ 4.252,00 \$ 120,00 \$ 650,00 \$ 5.022,00

1er sac 2011 \$ 2.511,00 \$ 0,00 \$ 0,00 \$ 2.511,00

jul-11 \$ 4.252,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.372,00

ago-11 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.760,00

sep-11 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 600,00 \$ 5.360,00

oct-11 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 250,00 \$ 5.010,00

nov-11 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.760,00

dic-11 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 800,00 \$ 5.560,00

2do sac 2011 \$ 2.780,00 \$ 0,00 \$ 0,00 \$ 2.780,00

ene-12 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.760,00

feb-12 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.760,00

mar-12 \$ 4.640,00 \$ 120,00 \$ 0,00 \$ 4.760,00

abr-12\$ 5.478,00\$ 120,00\$ 0,00\$ 5.598,00

**Totales\$ 112.827,00**

**PeriodoBrutoPercibióDiferencia% actualiz.InteresesDif.Actualizada**

**30/06/2022**

jun-10\$ 3.712,00-\$ 3.503,04\$ 208,96366,81%\$ 766,49\$ 975,45

1er sac 2010\$ 1.856,00-\$ 1.751,52\$ 104,48366,81%\$ 383,24\$ 487,72

jul-10\$ 3.846,00-\$ 3.384,96\$ 461,04365,26%\$ 1.683,99\$ 2.145,03

ago-10\$ 3.646,00-\$ 3.504,96\$ 141,04363,71%\$ 512,98\$ 654,02

sep-10\$ 3.646,00-\$ 3.504,96\$ 141,04362,16%\$ 510,79\$ 651,83

oct-10\$ 3.646,00-\$ 3.646,00\$ 0,00360,61%\$ 0,00\$ 0,00

nov-10\$ 4.276,00-\$ 4.300,00\$ 0,00359,06%\$ 0,00\$ 0,00

dic-10\$ 4.276,00-\$ 4.300,00\$ 0,00357,51%\$ 0,00\$ 0,00

2do sac2010\$ 2.138,00-\$ 2.150,00\$ 0,00357,51%\$ 0,00\$ 0,00

ene-11\$ 4.276,00-\$ 4.300,00\$ 0,00355,96%\$ 0,00\$ 0,00

feb-11\$ 4.276,00-\$ 4.300,00\$ 0,00354,41%\$ 0,00\$ 0,00

mar-11\$ 4.276,00-\$ 4.300,00\$ 0,00352,86%\$ 0,00\$ 0,00

abr-11\$ 4.372,00-\$ 4.300,00\$ 72,00351,31%\$ 252,94\$ 324,94

may-11\$ 4.572,00-\$ 4.300,00\$ 272,00349,76%\$ 951,35\$ 1.223,35

jun-11\$ 5.022,00-\$ 4.300,00\$ 722,00348,21%\$ 2.514,08\$ 3.236,08

1er sac 2011\$ 2.511,00-\$ 2.150,00\$ 361,00348,21%\$ 1.257,04\$ 1.618,04

jul-11\$ 4.372,00-\$ 4.300,00\$ 72,00346,66%\$ 249,60\$ 321,60

ago-11\$ 4.760,00-\$ 4.300,00\$ 460,00345,11%\$ 1.587,51\$ 2.047,51

sep-11\$ 5.360,00-\$ 4.300,00\$ 1.060,00343,56%\$ 3.641,74\$ 4.701,74

oct-11\$ 5.010,00-\$ 4.300,00\$ 710,00342,01%\$ 2.428,27\$ 3.138,27

nov-11\$ 4.760,00-\$ 4.300,00\$ 460,00340,46%\$ 1.566,12\$ 2.026,12

dic-11\$ 5.560,00-\$ 4.300,00\$ 1.260,00338,91%\$ 4.270,27\$ 5.530,27

2do sac 2011\$ 2.780,00-\$ 2.150,00\$ 630,00338,91%\$ 2.135,13\$ 2.765,13

ene-12\$ 4.760,00-\$ 4.300,00\$ 460,00337,36%\$ 1.551,86\$ 2.011,86

feb-12\$ 4.760,00-\$ 4.300,00\$ 460,00335,86%\$ 1.544,96\$ 2.004,96

mar-12\$ 4.760,00-\$ 4.300,00\$ 460,00334,26%\$ 1.537,60\$ 1.997,60

abr-12\$ 5.598,00-\$ 4.300,00\$ 1.298,00332,71%\$ 4.318,58\$ 5.616,58

**Totales\$ 9.813,56\$ 33.664,50\$ 43.478,06**

**Total Rubros 1 al 7 \$ 662.243,29**

**Total Rubro 8\$ 43.478,06**

**Total Condena en \$ al 30/06/2022\$ 705.721,36**

**COSTAS:** Respecto del reclamo de la parte actora, debo expresar que en numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que **“la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados”** (cfr. CSJT, sentencia n°699, 23/8/2012, “Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de

pesos”; sentencia n° 415, 7/6/2002, “López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros”; sentencia n° 981, 20/11/2000, “Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo”; sentencia n° 687, 7/9/1998, “Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros”, entre otras). Asimismo, tiene dicho **“que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria”** (CSJT, sentencia N°1.298, 5/9/2017, “Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos”).

Compartiendo los lineamientos de nuestro Címero Tribunal local, considero que el actor resultó sustancialmente ganador en el pleito puesto que resulta relevante que el despido indirecto resultó justificado, y con ello, resultó acreedor de las indemnizaciones reclamadas y de los rubros salariales reclamados; sin desconocer que las multas fueron rechazadas. Consiguientemente, considero razonable, justo y equitativo imponer las costas del siguiente modo: **la demandada cargará con el 100% de las propias y con el 50% de las del actor; y este último, cargará con el 50% de las suyas (Arts.105, 108, primera parte, y Cctes. del CPCC supletorio). 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 de la ley 6.204.

A tales efectos y conforme surge de las constancias de autos se procederá a calcular los honorarios profesionales de los letrados intervinientes teniendo en cuenta lo normado por el art. 50 inc. 2 del CPL.

En virtud de lo expuesto en párrafo anterior, se tomará como base el 30% del monto actualizado de la demanda, cuyo total asciende a la suma de pesos \$2.804.920 al 30/06/2022 (Valor demanda: \$649.874 - %actualización 331,61% - Intereses: \$2.155.046). Ese porcentaje fijado en forma discrecional y razonable (del 30%), está dentro de los parámetros previstos por el art. 50 inc. 2 CPL, arrojando una base regulatoria de pesos \$841.476.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14; 15, 38, 42, y concordantes de la ley N° 5480, corresponde regular los siguientes honorarios:

1) A la letrada ANA MARÍA IACONO, por su actuación en la causa por la parte actora, en el doble carácter, en una etapa del proceso de conocimiento cumplida, la suma de \$ 69.562.- (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 3 x 1 etapa).

2) A la letrada LUCIA DEL HUERTO DÍAZ, por su actuación en la causa por la parte actora, en el doble carácter, en dos etapas del proceso de conocimiento cumplidas, la suma de \$139.124.- (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas).

Por ello,

**RESUELVO:**

**I. ADMITIR PARCIALMENTE** la demanda promovida por **MIGUEL ANGEL GONZALEZ**, DNI N° **14480704**, con domicilio en Warners 519, de esta ciudad, en contra de **RODOLFO ALEJANDRO GUTIERREZ**, CUIT **20-22877638-7** con domicilio laboral en Rivadavia 1201 de esta ciudad. En consecuencia, se condena a éste al pago de la suma total de \$705.721,36 (pesos setecientos cinco mil setecientos veintiuno con treinta y seis centavos), por los conceptos de **indemnización por antigüedad**, **SAC prop. 1er. semestre 2012**, **preaviso**, **SAC s/preaviso**; **días trabajados mayo 2012**,

**integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido; vacaciones proporcionales 2012 y diferencias salariales desde junio/10 a abril/10, suma que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** al demandado del pago de los rubros **SAC s/vacaciones 2012, art. 80 LCT, art. 10 y 15 de la ley 24013, art. 2 de la ley 25323, Fondo de desempleo y art. 132 bis de la LCT**, todo ello conforme lo considerado.**

**II. COSTAS:** la demandada cargará con el 100% de las propias y con el 50% de las del actor; y este último, cargará con el 50% de las suyas, conforme lo considerado.

**III. REGULAR HONORARIOS:** A la letrada ANA MARÍA IACONO, la suma de \$ 69.562.- (pesos sesenta y nueve mil quinientos sesenta y dos); y a la letrada LUCIA DEL HUERTO DÍAZ, la suma de \$139.124.- (pesos ciento treinta y nueve mil ciento veinticuatro), todo ello conforme a lo meritado.

**IV. CONDENAR** a la demandada a que proceda a entregar al actor, en el plazo de 10 días, la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo que reflejen las características del contrato de trabajo declaradas en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

**V. PLANILLA FISCAL:** Notifíquese para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.**

Fdo:DR. EZIO E. JOGNA PRAT - Juez PDC **QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-**

Secretarios: |DR. BRUNO CONRADO DIAZ|

|DRA. MARÍA ALEJANDRA RASKA|

*“En caso que la presente notificación contenga documentación adjunta accesible mediante Código QR y necesite asistencia para visualizarla, puede comunicarse, por WhatsApp o telefónicamente, con la Oficina de Atención al Ciudadano a los números: **3816042282, 3814024595, 3815554378 o 3815533492**. Asimismo, puede dirigirse a las Oficinas de Atención al Ciudadano, ubicadas en los edificios del Poder Judicial o al Juzgado de Paz más cercano a su domicilio. Le recordamos que toda la información respecto a la ubicación y números de teléfonos del Poder Judicial, se encuentra disponible en la Guía Judicial del sitio: [www.justucuman.gov.ar](http://www.justucuman.gov.ar)”*

**Actuación firmada en fecha 09/08/2022**

Certificado digital:

CN=RASKA Maria Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27340676454

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