

Expediente: **526/20**

Carátula: **LAZARTE MANUEL ARIEL C/ AAV S.R.L. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **24/08/2024 - 00:00**

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

20340608349 - AAV S.R.L., -DEMANDADO

23337031889 - SUC.DE JUAN CARLOS LAZARTE, -DEMANDADO

20321440496 - LAZARTE, MANUEL ARIEL-ACTOR

23337031889 - LAZARTE, CARLOS JOSE-DEMANDADO

90000000000 - TORRES, FRANCISCO NICOLAS-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 526/20



H105025187041

JUICIO: "LAZARTE MANUEL ARIEL c/ AAV S.R.L. Y OTROS s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 526/20.

San Miguel de Tucumán, Agosto de 2024

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "LAZARTE MANUEL ARIEL C/ A.A.V. S.R.L. Y OTROS S/COBRO DE PESOS", que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA:

En fecha 08/07/2020 se apersonó el letrado Nicolás Rouges, adjuntando poder *ad litem* (poder especial gratuito para este tipo de juicio) -en fecha 22/07/2020- para actuar en nombre y representación de Manuel Ariel Lazarte, DNI N° 24.034.487, con domicilio en Benjamín Villafañe 3075, localidad de El Colmenar, provincia de Tucumán.

Inició demanda por cobro de pesos en contra de **AAV S.R.L.**, con domicilio en Coronel Zelaya n° 530, de esta ciudad, provincia de Tucumán; de **Francisco Nicolás Torres**, DNI N°33.541.859, con domicilio en calle Chile n° 3549, de esta ciudad provincia de Tucumán; de **Carlos José Lazarte** (a título personal), DNI N°33.756.249, con domicilio en Ernesto Padilla N° 40, 4° piso G, provincia de Tucumán y en contra de los **herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte** que son **Claudia Rosa Rondoletto** DNI 17.696.682 con domicilio en Av. Mate de Luna 2850. 1° piso, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center, **Juan José Lazarte** DNI 31.030.285 con domicilio en Av. Mate de Luna 2850. 1° piso, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center, **Carlos José Lazarte** DNI 33.756.249 con domicilio en calle Ernesto Padilla N° 40 4to piso G y **Claudio Jesús Lazarte** DNI 38.115.467 con domicilio en Av. Mate de Luna 2850 1° piso, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center, de esta ciudad, provincia de Tucumán, por la suma de \$726.846,01.-, o lo que más o menos resulte de la prueba a producirse en autos, por

los rubros y conceptos detallados en la planilla que forma parte de la demanda.

Dando cumplimiento con el art. 55 CPL, dio su versión de los hechos manifestando que la vidriería Alem o "Alem Vidrios" es un negocio explotado por los demandados el cual constituye un emprendimiento comercial destinado a la producción y comercialización de herrajes, carpinterías y cerramientos de aluminio y vidrios, fabricando también mamparas, cortinas y separaciones de vidrio, bandas de aluminio, etc.

Sostuvo que en el ejercicio de dicha actividad comercial, Alem Vidrios tiene y/o tenía sedes/sucursales de venta en calle Coronel Zelaya N° 530 y Av. Leandro Alem N° 368 de esta ciudad, mientras que la fábrica se encontraba ubicada en General Paz N° 1.639.

Que, teniendo en cuenta que Alem Vidrios es el nombre de fantasía y/o comercial con el cual se conoce a dicha vidriería, la misma fue explotada con diferentes responsables fiscales a lo largo del tiempo, por lo que el trabajador tuvo diferentes supuestos empleadores cuando la realidad es que éstos eran simplemente la cara visible que temporalmente se expusieron como responsable de turno, cuando realmente constituyen un solo y único empleador, por cuanto entran en la figura del empleador conjunto en los términos del Art 26 LCT.

En este sentido, cuando ingresó el trabajador a prestar servicios en la vidriería Alem, el responsable fiscal y/o cara visible comercialmente era Carlos José Lazarte, CUIT N 20-33756249-4 quien denunció como fecha de ingreso del actor el día 01/08/09, figurando como domicilio laboral en calle General Paz N° 1.361 y 1.639 de la ciudad de San Miguel de Tucumán. Dicho empleador se mantuvo hasta diciembre del año 2011.

Indicó que luego expidieron recibos de haberes al trabajador bajo el empleador de Juan Carlos Lazarte, CUIT N 20-11915190-3, quien también denunció como fecha de ingreso del actor el día 01/08/09, figurando como domicilio laboral en Av. Alem N° 368 de la ciudad de San Miguel de Tucumán. Dicho empleador se mantuvo hasta octubre del año 2.015, año en el cual se produjo su deceso, por lo que a los herederos de su sucesión se los incluyó como parte demandada en el presente proceso.

Como parte de la fraudulenta operatoria de los demandados, en noviembre del año 2.015 pusieron la explotación comercial a nombre de Francisco Nicolás Torres, CUIT N-20-33541859-0, quien también denunció como fecha de ingreso del actor el día 01/08/09 y como domicilio laboral en Av. Alem N 368 de la ciudad de San Miguel de Tucuman, quien se mantuvo como empleador hasta fines del año 2.017.

Por último, en enero del año 2.018 el responsable fiscal y/o cara visible de Alem Vidrios mutó a la sociedad comercial cuya denominación social era "AAV SRL". Respecto a dicha sociedad comercial, la misma fue constituida en el año 2017 por los socios Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte, por lo cual resulta evidente su manejo y control por la familia Lazarte, máxime teniendo en cuenta que Rondoletto se encontraba casada con Juan Carlos Lazarte, siendo administrada inicialmente por Rondoletto y Carlos José Lazarte. Asimismo, en el año 2018 se modificó la integración social, quedando como socios Claudia Rosa Rondoletto, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte, y la administración en manos de Rondoletto.

Destacó que ese cambio de responsable comercial/fiscal no repercutió de ninguna manera en la vidriería, la cual continuó con los mismos patrones (Rondoletto, Torres, Carlos José y Juan Carlos Lazarte), con la misma fachada hacia el público, mismos trabajadores, mismos precios, etc.; es decir, que lo único que se modificó fue el titular fiscal y/o cara visible de la vidriería. Asimismo, la totalidad de recibos adjuntos se encuentran firmados por los puños y letras de los respetivos

empleadores, quienes acompañaron dichas firmas con un sello perteneciente a su calidad de patrón, y en los cuales se detalla Alem Vidrios, lo cual acredita la unidad empresarial denunciada en la presente. Asimismo, sostuvo que los demandados hicieron figurar curiosamente una misma fecha de ingreso del trabajador, lo cual habla a las claras de la unidad empresarial existente.

Manifestó que, independientemente de quien figuraba como empleador, en la explotación comercial demandada intervenían indistintamente los Sres. Lazarte (Carlos José y Juan Carlos Lazarte), el Sr. Torres y la Sra. Rondoletto, quienes estaban en la explotación diaria e intervenían de manera diaria y permanente como dueños del emprendimiento demandado.

Sostuvo que los demandados tuvieron los mismos puntos de venta y una misma actividad declarada ante dichos organismos recaudadores, existiendo unidad e identidad en la actividad comercial explotada por los mismos, constituyendo entre los accionados un único empleador conjunto.

Bajo el título "Condiciones laborales" sostuvo que el actor ingresó a trabajar para los demandados en fecha 01/08/09 realizando las tareas que consistían en manejo del horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de maquina biseladora rectilínea, maquina biseladora horizontal, mediciones para clientes previas a la confección de presupuestos, mantenimiento de máquinas, etc., circunstancias por las cuales el trabajador cumplía las funciones atinentes a la categoría de "Operario Especializado de Categoría 6" según Convenio Colectivo de Trabajo N°683/14. Sin perjuicio de ello, en franca violación a las normas de orden público laboral, la patronal tenía registrado al actor como "Operario Inicial de Categoría 1", por lo que el vínculo se encontraba defectuosamente registrado.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, indicó que el actor trabajó en la fábrica de los demandados ubicada en calle General Paz N° 1401 de lunes a viernes de 08.00 a 18.00 horas, y sábado de 09:00 a 13:00 horas, precisando que en numerosas oportunidades su horario de salida se extendía por distintas necesidades que surgían en la empresa. Es decir, el actor cumplía jornadas de trabajo a tiempo completo como Operario Especializado en beneficio absoluto de los demandados siendo registrado por ellos de manera parcial, es decir, como trabajador media jornada, a su vez que lo registraron en una categoría de trabajo inferior a la que realmente que correspondía por el trabajo que realizaba, todo ello a los fines de abonar remuneraciones más bajas que las efectivamente devengadas de esta manera, incurriendo los demandados en un doble fraude laboral obviamente injustificado e ilegítimo, lo cual demuestra un obrar contrario a las prácticas de la buena fe contempladas en el Art. 63 LCT. A su vez sostuvo que de los haberes abonados al trabajador, solo la mitad de los mismos eran consignados en los recibos de haberes, mientras que las sumas restantes eran abonadas en mano sin que quede registración alguna al respecto.

Destacó que los servicios que prestó el actor para los demandados tenían el carácter de permanente, y dichos servicios fueron prestados de manera ininterrumpida.

Por otra parte, sostuvo que el demandado abonaba al actor la remuneración mensual de \$23.241 aproximadamente por las labores que el mismo cumplía, la cual se encontraba muy por debajo de la prevista en el C.C.T. citado para la categoría y jornadas de trabajo cumplidas por el actor, siendo dichas sumas de dinero abonadas mediante pago en mano de dinero en efectivo al trabajador. En este sentido destacó que de las sumas abonadas al trabajador solo la mitad de las mismas eran consignadas en los recibos de haberes, mientras que las restantes eran abonadas en mano sin que quede registración alguna al respecto.

Bajo el título "Unidad Empresarial y Empleador Conjunto" sostuvo que entre los demandados conformaron lo que en el Art. 26 LCT se define como empleador conjunto, lo que los hace solidaria e ilimitadamente responsables en concordancia del referido artículo con el Art. 31 LCT.

Expresó que el trabajador cumplió servicios en la vidriería cuyo nombre de fantasía es "Vidriería Alem" de manera ininterrumpida desde su ingreso hasta la fecha de su desvinculación, indicando que a lo largo de los casi 9 años de trabajo cumplidos allí, registraron al actor como trabajador dependiente de todos y cada uno de los demandados pero haciéndolo en momentos distintos, pero detallando todos los aparentes empleadores una misma y exacta fecha de ingreso (01/08/09).

Que, contando el trabajador con 4 empleadores supuestamente distintos, los que detallaron una misma fecha de ingreso y a su vez explotaron la Vidriería Alem resulta clara la existencia de un solo contrato de trabajo bajo la existencia de un empleador conjunto en los términos del Art 26 LCT, el cual está compuesto por todos y cada uno de los demandados en autos. En este sentido, y como una prueba que no deja margen de dudas acerca de la existencia del empleador conjunto denunciado, son los recibos de haberes expedidos por los empleadores, en los cuales en la firma inserta por la patronal se estampo un sello perteneciente a la vidriería de referencia (Alem), sumado que a su vez todos detallan una misma fecha de ingreso

Respecto a la sociedad comercial demandada (AAV SR.L), la misma estaba integrada por Claudia Rosa Rondoletto y los demandados Lazarte (Juan Carlos y Carlos José), la cual está dirigida a su vez por Rondoletto, quien resultaba ser cónyuge de Juan Carlos Lazarte, la dirección y propiedad de dicha sociedad claramente la hacen integrar el empleador conjunto de referencia.

En este sentido, independientemente que hicieran figurar como empleador a los demandados para cada momento, a los ojos de trabajadores y clientes se mantuvo siempre igual en el desarrollo de la explotación, manteniéndose los trabajadores, los precios de los productos, las sedes, la fachada, etc., mutando solamente el responsable comercial y/o fiscal, siendo controlada y administrada la Vidriería Alem siempre por las mismas personas (Rondoletto Torres, Carlos José y Juan Carlos Lazarte).

Respecto a los domicilios registrados por los distintos supuestos empleadores, manifestó que:

a) El demandado Torres tuvo domicilio en calle General Paz N° 1639 General Paz 1.401 y Av. Alem N 368, lo cual consta respectivamente en acta adjunta labrada por SET y recibos de haberes expedidos por el citado demandado.

b) La empresa AAV SRL tuvo su domicilio en Calle General Paz N 1401, el cual consta en ficha social expedida por el Registro Público de Comercio, en constancia de inscripción impositiva y en el intercambio epistolar.

c) El demandado Carlos José Lazarte registró domicilio en calle General Paz N° 1361 y 1639, lo cual consta en recibos de haberes expedidos por él.

d) El demandado Juan Carlos Lazarte registro domicilio en Av. Alem N° 368, lo cual consta en recibos de haberes expedidos por él.

De esta manera, resultan evidentes los distintos asientos y/o domicilios utilizados comúnmente por los demandados, los cuales guardan estricta relación y ponen en descubierto la unidad empresarial habida entre los mismos, ello por cuanto en Av. Alem N° 368 estuvieron Juan Carlos Lazarte y Torres, en General Paz 1.401 estuvieron Torres y AAV SRL y en General Paz. N° 1.639 estuvieron Torres y Carlos José Lazarte, de todo lo cual resultan concretos y evidentes los nexos en común que los demandados tuvieron respecto a su domicilio. Citó jurisprudencia aplicable.

Bajo el título "Despido Directo Injustificado e Improcedente (art. 242 LCT)" indicó la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en fecha 12/07/2018 el actor recibió carta documento por parte de su empleadora AAV SRL mediante la cual lo despidió maliciosa e injustificadamente en los

siguientes términos: *“Según las constancias de nuestro sistema de control de asistencia con impresión digital y almacenamiento encriptado de datos, usted registra al día de la fecha 44 inasistencias injustificadas según el siguiente detalle: enero 5 faltas, febrero 5 faltas, marzo 13 faltas, abril 2 faltas, mayo 12 faltas y junio 7 faltas. En reiteradas oportunidades hablamos con Ud a fin de lograr un cambio de actitud sin resultado alguno. Por ello, representando un grave incumplimiento de la obligación esencial de prestar servicios (Art 37 LCT), de colaboración y buena fe (Art. 62 y 63 LCT), nos consideramos injuriados y procedemos a despedirlo por su exclusiva culpa. Liquidación final, certificación de servicios y cese a su disposición en oficinas de la empresa”*.

Que ante dicha maliciosa y falaz misiva, en fecha 19/07/18 el actor le remitió a AAV SRL. TCL por medio del cual: a) negó los hechos invocados por el empleador para fundamentar el despido, ello por cuanto los mismos resultaban falsos e inexistentes. b) impugnó la causal de despido invocada por la patronal por falaz e ilegítima; c) declaró las reales condiciones de trabajo, dejando en evidencia las falencias de que adolecía la registración laboral e d) intimó a que se le abonen los rubros adeudados

Remitiéndose a la carta documento de despido, sostuvo que las circunstancias alegadas por la patronal para efectuar el mismo resultan falaces indicando que en el supuesto caso de que dichos hechos hubieran sido reales, la sanción aplicada al actor resulta arbitraria, desproporcionada e ilegítima, en razón de aplicarse la máxima de las sanciones, careciendo esa causa de justificación en razón de carecer el actor de antecedentes disciplinarios y teniendo en cuenta además que es un trabajador que tiene prácticamente 9 años de antigüedad con conducta intachable, actuando siempre con decoro y respeto al principio de buena fe laboral consagrado en el art. 63 LCT. Citó la jurisprudencia aplicable.

Por otra parte indicó que en el caso de marras, el despido arbitrario e legítimo efectuado por la contraria resultó absolutamente violatorio del Art 243 LCT por cuanto pecó de imprecisión a la hora de fundar la supuesta causal de despido, ello por cuanto jamás individualizó con nombre y apellido a la persona que supuestamente habló con el trabajador pretendiendo un cambio en su actitud, lo que resultó fundamental para eventuales pruebas testimoniales que podría el demandado utilizar para acreditar su versión en sede judicial.

Habiendo omitido la patronal toda referencia a nombres propios de los involucrados en la supuesta charla con el trabajador, no tan solo veda al trabajador la posibilidad de ofrecer prueba testimonial para validar su posición, sino que además deja abierta la puerta para hacer figurar en esta instancia judicial cualquier nombre que sea de su conveniencia, y hacer figurar como que supuestamente intervino dicha persona, lo cual resulta manifiestamente violatorio del derecho constitucional de defensa del trabajador.

Que la lectura de la carta documento de despido no deja margen de dudas respecto de la completa omisión en la individualización de nombres propios en la que incurre la demandada a la hora de despedir al trabajador, como así tampoco especificó los días concretos en que supuestamente se habrían cometido dichas faltas, refiriéndose a ellas de modo general, siendo dichas omisiones graves y manifiestamente lesivas del derecho de defensa del trabajador, indicando respecto a la falta de precisión de los días que esa omisión impide al trabajador acreditar que para una determinada fecha podría haber tenido justificada una ausencia a su puesto de trabajo, sea por licencia en los términos del Art. 208 LCT o por autorización patronal. Citó la jurisprudencia aplicable.

Por otra parte sostuvo que la sanción de despido se fundamentó en hechos sucedidos supuestamente en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio y la misma se aplica recién en el mes de julio, es decir que luego de transcurridos 6, 5, 4, 3, 2 y 1 mes respectivamente desde los meses citados, todo lo cual deviene en extemporáneo e ilegítimo, por lo que el despido de referencia resulta improcedente y con consecuencias indemnizatorias para la patronal. Citó la

jurisprudencia aplicable.

En conclusión, la improcedencia del despido surge clara e inequívocamente de la sola constatación de la CD de fecha 12/07/18, siendo el despido manifiestamente infundado, arbitrario, ilegítimo e improcedente, hecho por el cual debe prosperar el reclamo indemnizatorio.

Bajo el título "Malicioso proceder en SET" sostuvo que atento al ilegítimo despido de referencia, y teniendo en cuenta el ánimo conciliador de parte del actor, en fecha 31/07/18 interpuso el trabajador denuncia laboral en contra de la patronal ante la Secretaria de Estado y Trabajo de la Provincia, generando así el expediente administrativo N° 13.326/181/L-2018.

Indicó que en la instancia de referencia, la por entonces denunciada se presentó a la audiencia correspondiente en fecha 24/08/18 por medio de su letrada apoderada Dra. Graciela Corai, solicitando allí un cuarto intermedio, el cual se fijó para el día 05/09/18, quedando ambas partes debidamente notificadas en dicho acto. Destacó que en audiencia de fecha 24/08/18 la parte denunciada tomo conocimiento de la denuncia impetrada en su contra, en la cual, entre otras cosas, se intimaba el pago de los haberes adeudados (junio y julio 2.018), liquidación final no indemnizatoria y la entrega de las certificaciones de ley, cuyas moras operaron oportunamente al rigor de los Art 128, 255 bis y 80 LCT.

Sostuvo que en la segunda audiencia realizada en fecha 05/09/18 la parte denunciada se limitó a rechazar la denuncia por carecer de instrucciones, omitiendo ilegítimamente abonar los haberes adeudados, la liquidación final no indemnizatoria, como así tampoco entregó las certificaciones de ley, quedando debidamente expuesta su maliciosa y temeraria actitud, totalmente contrarias a las practicas del Art. 63 LCT.

Adjuntó planilla de rubros reclamados. Solicitó entrega de las certificaciones de ley y aplicación de tasa activa. Ofreció pruebas.

CONTESTACION DE DEMANDA DE CLAUDIA ROSA RONDOLETTO, JUAN JOSE LAZARTE, CARLOS JOSE LAZARTE Y CLAUDIO JESUS LAZARTE EN CARACTER DE HEREDEROS DEL SR. JUAN CARLOS LAZARTE Y DE CARLOS JOSE LAZARTE A TÍTULO PERSONAL:

En fecha 01/07/2022 se apersonó el letrado Fernando Carlos Tomás, en nombre y representación de la Sra. Claudia Rosa Rondoletto y de los Sres. Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte en carácter de herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte y en nombre y representación del Sr. Carlos José Lazarte a título personal, adjuntando poder ad litem con el escrito de demanda, y en tal carácter contestó demanda solicitando se desestime la misma en todas y cada una de sus partes, con expresa imposición de costas al actor.

Previo a contestar demanda planteó excepción de falta de legitimación pasiva al progreso de la acción intentada por la parte actora, argumentando que el actor jamás desempeñó tareas para los accionados a título personal, no teniendo vínculo alguno con ellos, siendo falsas y maliciosas las alegaciones del accionante en cuanto son un intento del actor de vincular a sus representados, en el afán de obtener una solvencia económica al reclamo respecto del cual se cree con derecho. Por ello solicita el rechazo de la demanda impetrada.

Para ahondar aún más en dicha circunstancia mediante la teoría de los actos propios el actor reconoció expresamente que su empleador era AAV SRL, siendo remitidas las intimaciones a **AAV SRL y no a sus representados, por ende mal puede pretender ahora endilgarles responsabilidad alguna por los hechos alegados por él, sin ningún fundamento fáctico ni jurídico modificando el objeto pretendido mediante el libelo de demanda, violentado el principio de invariabilidad de causa.** Asimismo, sostuvo que en ninguna de las intimaciones cursadas a AAV SRL hizo mención alguna de la

responsabilidad solidaria de sus mandantes. Lo que es más, en todos los recibos de haberes acompañados, los cuales en este acto desconozco la validez y autenticidad de las firmas insertas en dichos instrumentos, en ninguno de ellos aparece estampada la firma de sus representados como empleadores individuales diferenciados como personas físicas, sino que en todo y cada uno de los de los recibos aparecen insertas la firma del Sr. Torres Francisco y AAV SRL, por lo tanto la falta de legitimación pasiva queda probado por la falta de dependencia económica, técnica y jurídica del actor con sus representados.

En este sentido sostuvo que la falta de dependencia económica quedó palmariamente demostrada debido a que tal y como el mismo actor lo reconoció, sus remuneraciones eran abonadas por el Sr. Torres Francisco en primer lugar y luego por AAV SRL. La falta de dependencia técnica se comprueba por el hecho de que ninguno de sus representados impartieron órdenes por cuenta propia y personal al actor para que este realice sus tareas, y por último se verifica la falta de vinculación jurídica entre sus mandantes y la parte actora por el hecho de que en ningún caso sus representados denotaron para con el actor ninguna clase de poder sancionatorio, es más las supuestas sanciones fueron impuestas por las empresas quienes en realidad eran sus empleadores, tampoco existe prueba alguna de que sus representados hayan otorgado al actor la sujeción a horarios y las indicaciones al trabajador de cómo y cuándo realizar las tareas. Así tampoco fueran denunciados sus representados con carácter personal ante la Secretaría de Trabajo.

Por lo expuesto, el actor lejos puede endilgarle responsabilidad solidaria como empleador conjunto, en los términos del art. 31 de la LCT, a alguno de sus mandantes ya que como se mencionó ninguno de ellos revistió la calidad de empleadores en relación al actor, ni mucho menos formaron parte de una unidad económica o grupo empresario al cual se refiere el citado artículo, por tanto solicitó se haga lugar a la falta de legitimación pasiva en base a los fundamentos antes expuestos.

A continuación, opuso excepción de prescripción liberatoria indicando que, conforme surge del Acta de Defunción, el deceso del Sr. Juan Carlos Lazarte se produjo en fecha 23/04/2015. En virtud de ello hubiera correspondido la aplicación del art. 249 LCT y el trabajador tendría que haber intimado a los sucesores del empleador dentro del término previsto en el art. 256 LCT, lo que no sucedió en autos. En consecuencia, al no haber sido notificados o intimados mediante intercambio epistolar a sus representados (herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte y al Sr. Carlos José Lazarte) o realizado denuncia en contra de ellos en Secretaría de Trabajo, desconoció la fecha del supuesto despido que alega el actor en su libelo de demanda.

Para el improbable caso que se considere que hubiere existido relación laboral, conforme surge de la documentación adjuntada por la misma parte actora, la cual desconoció por falsas sus rúbricas (3 recibos de haberes con supuestas firmas del Sr. Carlos José Lazarte y 7 recibos de haberes con supuestas firmas del Sr. Juan Carlos Lazarte), el Sr. Carlos José Lazarte habría firmado por última vez en el período de noviembre del año 2009 y el Sr. Juan Carlos Lazarte habría firmado por última vez en el período de octubre del 2015, lo cual resulta imposible atento a que el fallecimiento del mismo se produjo en fecha 23/04/2015. A partir de esas fechas no surge intimación o denuncia alguna, tomando conocimiento los accionados del presente proceso con la cédula de notificación mediante la cual se corrió traslado de demanda en fecha 07/06/2022, no existiendo así interrupción del plazo previsto en el art. 256 LCT, es más la misma demanda fue recién planteada en el año 2020, ya cumplido el plazo de dos años establecido en el citado artículo. Destacó que para el Sr. Carlos José Lazarte desde noviembre del año 2009 y hasta la recepción de la cédula para la contestación de la demanda por parte de su conferente, no hubo notificación, ni intimación previa para el cobro de crédito laboral alguno.

Expuso que para el hipotético caso de la transferencia de establecimiento por parte del Sr. Carlos José Lazarte, esto fue en noviembre del año 2009, conforme surge de lo establecido por el art. 241 párrafo 3 de la LCT específicamente establece *“Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación”*.

Al no haber realizado intimación alguna el actor al Sr. Carlos José Lazarte, hubiese notificado a su representado a que se le asignen tareas, sin embargo, jamás lo hizo, ni el Sr. Carlos Lazarte por no considerarse empleador del accionante tampoco lo intimó a que se reintegre a su puesto trabajo por lo cual se torna operativo la disolución del vínculo por mutuo acuerdo tácito del art. 241 parr. 3 de la LCT, considerándose extinguido el vínculo y por concluida la relación laboral.

Por lo antes mencionado, concluyó que el plazo de inicio para el cómputo de la prescripción liberatoria comenzó a partir del mes de noviembre de 2011 para el Sr. Carlos José Lazarte a título personal. Citó la jurisprudencia aplicable.

Sostuvo que para el hipotético caso de que se considere que el Sr. Juan Carlos Lazarte era empleador del accionante, producido su fallecimiento en fecha 23/04/2015, la extinción del vínculo laboral se produjo en esa fecha por deceso del empleador y por ende en dicha fecha iniciaría el cómputo del plazo para la prescripción liberatoria, en relación a sus representados en su carácter de herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte.

En relación al deceso del Sr. Juan Carlos Lazarte, también operaría el párrafo 3 del art. 241, atento a que el actor no intimó a ninguno de sus representados en carácter de herederos de este.

Destacó que se cumplió con creces el plazo de dos años establecido por la normativa aplicable sin que sus representados hubieran recibido intimación alguna o hubiera operado alguna causal de interrupción de la prescripción, **norma que es de orden público**. Citó la jurisprudencia aplicable.

En virtud de lo expuesto y las constancias de autos sostuvo que corresponde hacer lugar a la prescripción liberatoria.

Luego, y previo a contestar demanda negó de manera general y particular todos y cada uno de los hechos invocados por el actor en su demanda. Respecto de la documentación mencionada por el actor, negó la misma -según mi criterio, no lo hizo de manera “puntual y categórica”, como se verá más adelante- al expresar *“...Niego en forma categórica, la autenticidad y contenido de toda la documentación adjuntada con la demanda, salvo las que fuera expresamente reconocida”* (foja 11 último párrafo), *“Niego veracidad y autenticidad de los recibos de haberes adjuntados por el actor en la demanda. En especial niego los 3 recibos de haberes que se encuentran a nombre del Sr. Carlos José Lazarte y niego los 7 recibos de haberes que se encuentran a nombre del Sr. Juan Carlos Lazarte y desconozco las firmas insertas en los mencionados instrumentos, atento al fallecimiento del mencionado en fecha 23/04/2015”* (página 13 cuarto párrafo), *“Niego y desconozco intercambio epistolar adjunto en el presente traslado de demanda”* (página 15 último párrafo). En relación a la negativa de la prueba documental, sostengo que la misma no es específica y categórica, incumpliendo lo normado por Art. 88 CPL, toda vez que el actor acompañó cuatro (4) recibos firmados por Carlos José Lazarte, y solamente se negaron tres (3), sin identificar cuales; de igual modo se acompañaron ocho (8) recibos firmado por Juan Carlos Lazarte, y en la contestación de demanda se negaron solamente siete (7), y con el agravante que tampoco se identificó a los recibos negados; de modo tal, que no puede éste Magistrado considerar cumplida la “negativa categórica” cuando no se indicó cuáles son cada uno de los recibos negados (tres en un caso, siete en el otro); lo que no permite que este Sentenciante decida -de oficio- tener por negado a todos, ni mucho menos, elegir o determinar al azar, cual se tiene por negado, y cual no. Por tanto, considero incumplida la carga procesal indicada. Sobre los efectos de la conducta, y valoración de los recibos de haberes, volveré más adelante.

A continuación, dio su versión de los hechos manifestando que el actor no estuvo nunca bajo dependencia técnica, jurídica y menos económica de la Sra. Rondoletto, ni de los Sres. Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte, esto surge de todos los recibos de haberes adjuntados y del mismo intercambio epistolar del cual, reiterando que, ninguno fue dirigido a los accionados por no ser ninguno de ellos sus empleadores, por lo que el accionante no puede plantear su pretensión, ni reclamar una indemnización a quienes no fueron partícipes de la relación laboral y por lo tanto los accionados no adeudan suma alguna al actor ni mucho menos es el sujeto a quien le corresponda que reclamen sus pretensiones.

En relación al planteo realizado por la parte actora con respecto a que sus representados integran un mismo grupo empresarial y que por ende sean solidariamente responsables por este motivo conforme (según el accionante), sostuvo que el art 31 LCT, es absolutamente improcedente en razón de que los requisitos exigidos por el art. 31 de la LCT para que opere la responsabilidad no se cumplen en el presente caso.

Así tenemos que el art. 26 LCT establece el concepto de lo que la ley considera quien resulta ser empleador, mas no se refiere a empresas subordinadas o relacionadas que puedan ser solidariamente responsables, tal como lo establece el art. 31 LCT.

Que la norma citada por el actor habla de empresas como integrantes de un mismo grupo social pero no de personas físicas como es el caso y la calidad que revisten sus representados.

Por otro lado, para ahondar más aún en la improcedencia del art. 31 LCT, se requiere que exista una superposición de contratos de trabajo a los fines que el trabajador realice sus tareas de manera simultánea para dos o más empresas en su conjunto, circunstancia que nuevamente no se aplica en el presente caso debido a que, tal como lo reconoce el accionante en su escrito de demanda, el mismo prestó servicios para las empresas a las que hace referencia en un determinado y diferenciado periodo de tiempo y no de manera simultánea.

Por los motivos antes expuesto solicitó se declare la improcedencia de la aplicación del art 31 de la LCT, y se absuelva a sus representados de la extensión de responsabilidad pretendida por el actor.

Impugnó planilla de rubros reclamados. Cito el derecho y la jurisprudencia aplicable. Hizo reserva de caso federal. Formuló petitorio.

CONTESTACION DE TRASLADO DE EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACION PASIVA Y DE EXCEPCION DE PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA: En fecha 02/08/2022 el letrado apoderado de la parte actora contestó las excepciones planteadas por los herederos demandados del Sr. Juan Carlos Lazarte (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte) y por el SR. Carlos José Lazarte a título personal, en base a los argumentos a los cuales me remito en honor a la brevedad.

INCONTESTACION DE DEMANDA POR PARTE DEL SR. FRANCISCO NICOLAS TORRES: Mediante decreto de fecha 09/09/2022 se deja constancia que el demandado antes mencionado (Sr. Francisco Nicolás Torres) no contestó demanda pese a estar debidamente notificado (ello conforme surge de cedulas de fecha 12/04/2021, 28/04/2022 y 06/06/2022).

CONTESTACION DE DEMANDA DE LA SOCIEDAD AAV S.R.L.: En fecha 13/10/2022 se apersonó el letrado Pablo Daniel Regatuso, en nombre y representación de la sociedad demandada AAV SRL, conforme al poder adjuntado en autos, y en tal carácter previo a contestar demanda negó todos y cada uno de los hechos invocados por el actor en su demanda. En relación a la documentación adjuntada por el Sr. Lazarte negó de manera particular TCL N° CD903993305 de fecha 19/07/2018 y TCL N° CD902860276 de fecha 31/10/2018.

A continuación, dio su versión de los hechos indicando que la sociedad AAV SRL se constituyó en fecha 23/10/2017, iniciando sus actividades recién en Noviembre del citado año, precisando que fue en ese período en el cual el actor Manuel Ariel Lazarte inició la relación laboral con la empresa demandada, encontrándose debidamente registrado como Operario Inicial Cat. I y cumpliendo con un horario laboral de lunes a viernes de 8 hs. a 18:00 hs.

Sostuvo que en el mes de enero del año 2018 el Sr. Lazarte Manuel Ariel empezó en reiteradas oportunidades a faltar al trabajo sin justificar sus inasistencias. Así fue que en Enero del año 2018 tuvo 5 inasistencias los días 15, 23, 24, 29 y 30, en Febrero del año 2018 nuevamente tuvo 5 inasistencias los días 02, 05, 08, 19 y 26, en Marzo del mismo año ya fueron 13 inasistencias los días 01, 02, 05, 06, 07, 12, 13, 16, 20, 21, 23, 26 y 29, en el mes de Abril de 2018 fueron 2 inasistencias los días 10 y 18, en el mes de Mayo de citado año fueron 12 inasistencias los días 03, 04, 09, 11, 14, 16, 17, 21, 22, 24, 28 y 29 y en el mes de Junio fueron 7 inasistencias los días 13, 15, 18, 21, 28 y 29.

Que por ese motivo la demandada en reiteradas oportunidades intentó infructuosamente hablar con el Sr. Lazarte con el fin de lograr un cambio de actitud en su parte, sin lograr resultado positivo alguno, en clara violación a los deberes de Colaboración y Buena Fe (art. 62 y 63 LCT). Posteriormente la empresa accionada tomó conocimiento que las inasistencias se debían al hecho de que el actor realizaba contactos con clientes de la empresa en búsqueda de clientela para su posterior puesta de negocio con actividad idéntica a la de su empleador en clara violación a los deberes de fidelidad y no concurrencia establecidos por los art. 85 y 88 LCT.

Fue así que ante estas claras muestras de incumplimiento con los deberes del trabajador, AAV S.R.L. se vio obligada a remitir en fecha 12/07/2018 Carta Documento extinguiendo el vínculo laboral con el siguiente tenor: *“Según las constancias de nuestro sistema de control de asistencia con impresión digital y almacenamiento encriptado de datos, usted registra al día de la fecha 44 inasistencias injustificadas, según el siguiente detalle: Enero 5 faltas, Febrero 5 faltas, Marzo 13 faltas, Abril 2 faltas, Mayo 12 faltas y Junio 7 faltas. En reiteradas oportunidades hablamos con Ud. a fin de lograr un cambio de actitud sin resultado alguno. Por ello, representando un grave incumplimiento de la obligación esencial de prestar servicios (art. 37 LCT), de colaboración y de buena fe (art. 62 y 63 LCT) nos consideramos injuriados y procedemos a despedirlo por su exclusiva culpa. Liquidación final, certificación de servicios y cese a su disposición en oficinas de la empresa...”*

Posteriormente el actor remitió TCL en fecha 19/07/2018 rechazando la Carta Documento enviada por la demandada.

En fecha 24/07/2018 la empresa demandada remitió nueva Carta Documento con el siguiente tenor: *Ratifico en todos sus términos nuestra carta documento remitida con fecha 12 de julio de 2018, considerando ampliamente justificado el despido con causa fundado en sus numerosísimas inasistencias injustificadas. Rechazo categóricamente que esta empresa hubiera actuado en mala fe, muy por el contrario, además de sus ausencias, Ud. en Julio concurrió por decisión propia en horario vespertino faltando en horario matutino, sin responder a ninguna de las instrucciones suministradas por el empleador en ejercicio de su facultad de dirección. El detalle de las faltas fue realizado en su carta documento de despido y cuenta con el respaldo instrumental proveniente del registro de control con impresión digital. Reiteramos que se encuentra a su disposición la liquidación final y la certificación de servicios y cese en las oficinas de la empresa y dentro del plazo de ley. Negamos la deficiente registración en lo referido a su fecha de ingreso, categoría laboral ni en relación a ningún rubro. Negamos por ende que le asista derecho a percibir rubros indemnizatorios por un despido justificado. Damos por concluido todo intercambio epistolar”*

En el caso de autos, conforme la documentación agregada y que se probará en la etapa procesal oportuna, se encuentra debidamente acreditado el incumplimiento a los deberes del trabajador realizados por el actor en autos. Así se puede observar que el Sr. Ariel Lazarte registró una cantidad de 44 inasistencias injustificadas desde el inicio del año 2018 hasta el despido con causa notificado por mi mandante.

Resulta claro que la gran cantidad de inasistencias injustificadas por parte del accionante, es absolutamente contradictorio y en clara violación con el principio de Colaboración y Buena Fe con el que se rigen las relaciones laborales conforme surge de los arts. 62 y 63 LCT, configurándose así una injuria grave de la cual resultó imposible la continuación del vínculo laboral.

Por otro lado y además de la causal de inasistencia invocada por el empleador en su misiva notificando el despido con justa causa, la empresa demandada tuvo conocimiento que el actor en autos, inició actividad idéntica a la de su empleador (actividad de venta y colocación de vidrios, con domicilio de su negocio en Av. Colón 1344) en clara violación a los deberes de fidelidad y no concurrencia establecidos por los art. 85 y 88 LCT, citando en este caso jurisprudencia respecto de la concurrencia desleal y de la pérdida de confianza. Impugnó planilla de rubros reclamados, indicando respecto de la multa del art. 80 LCT que desde el momento de la desvinculación de la parte actora, por despido directo con justa causa por su exclusiva responsabilidad, la empresa puso a disposición del trabajador la liquidación final y las certificaciones de trabajo, dentro del plazo de los 30 días que manda la ley, desconociéndose los motivos por los cuales el actor jamás paso a retirarlos. Ofreció pruebas. Hizo reserva de caso federal. Formuló petitorio.

APERTURA A PRUEBA. En fecha 18/11/2022 se ordenó la apertura a pruebas de la presente causa a fojas 251 (111 del expediente digitalizado).

AUD. ART. 69 CPL. En fecha 02/05/2023 se llevó a cabo la audiencia del art. 69 del CPL, a la que concurrió el letrado apoderado de la parte actora Dr. Rouges Nicolás, el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. Dr. Regatuso Pablo Daniel y el letrado apoderado de los herederos de la Suc. de Juan Carlos Lazarte Dr. Fernando Carlos Tomás; no habiendo conciliación alguna se tuvo por fracasada la conciliación.

INFORME DEL ACTUARIO. El 12/10/2023 Secretaría Actuarial informó sobre la actividad probatoria desplegada por las partes.

ALEGATOS. La parte actora alegó el 24/10/2023, haciéndolo la demandada AAV S.R.L. En fecha 23/10/2023 y los codemandados (herederos de la Suc. Juan Carlos Lazarte y de Lazarte Carlos José).

Notificado el pase a resolver, los presentes autos quedaron en condiciones de ser resueltos.

CONSIDERANDO

I. HECHOS RECONOCIDOS Y NO CONTROVERTIDOS POR LAS PARTES: Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

- 1) La existencia de una relación laboral entre el Sr. Lazarte Manuel Ariel y la sociedad AAV S.R.L.
- 2) Que las tareas del actor dentro de la empresa consistían en el manejo del horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de maquina biseladora rectilínea, maquina biseladora horizontal, mediciones para clientes previas a la confección de presupuestos, mantenimiento de máquinas, etc.,
- 3) Que la extinción del contrato de trabajo se produjo por despido directo dispuesto por la empresa AAV S.R.L. mediante carta documento con fecha de imposición el día 12/07/2018.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar los puntos controvertidos que se deberán decidir; esto es aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencias, el nudo central de autos y a su vez las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 214 inc. 5 del CPCCT (supl.) son:

1. Existencia de empleador múltiple. Fecha de ingreso. Excepción de falta de legitimación pasiva. Excepción de prescripción.
2. Características de la relación laboral. Convenio Colectivo aplicable, categoría laboral y jornada de trabajo.
3. Extinción de la relación laboral: justificación de la causal.
4. Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados.
5. Intereses, costas y honorarios.

III. 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:

PRUEBAS DEL ACTOR:

INSTRUMENTAL: Ofreció el 29/11/2022 las constancias de autos.

CONFESIONAL: En fecha 08/06/2023 consta agregada acta de declaración confesional, rendida por el representante legal de A.A.V. S.R.L. (Claudia Rosa Rondoletto) y Torres Francisco Nicolás; quienes respondieron a tenor del cuestionario adjuntado en fecha 29/11/2022. Prueba no impugnada por las partes.

EXHIBICION DE DOCUMENTACION: la parte actora solicitó el 01/12/2022 los demandados y codemandados la siguiente documentación: alta y baja del actor ante AFIP, la totalidad de recibos de haberes debidamente firmados por el actor (especialmente el correspondiente a liquidación final no indemnizatoria), constancia de entrega al actor de las certificaciones previstas en el Art. 80 LCT. Asimismo les solicitó formulario 931 por los periodos comprendidos al Sr. Carlos José Lazarte entre agosto del 2.009 y noviembre del 2.011, a los herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte por los periodos comprendidos entre diciembre 2011 y octubre 2015; al Sr. Francisco Nicolás Torres por los periodos comprendidos entre noviembre 2015 y noviembre 2017 y a la empresa AAV S.R.L. agosto del 2.016 y julio 2018, así como también nomina personal en AFIP de cada uno de los trabajadores comprendidos en dichos formulario 931. Por otra parte, a la empresa AAV S.R.L. Le solicitó además las constancias de ingreso y egreso del actor a sus jornadas de trabajo durante el período de tiempo comprendido entre agosto 2016 y julio 2018 y organigrama con asignación de horarios de trabajo para el personal, durante el período de tiempo comprendido entre agosto y julio de 2018.

En fecha 30/05/2023 la empresa demandada S.R.L. adjuntó digitalmente libro especial del art. 52 LCT; formulario 931, constancia del actor de alta ante la AFIP, 20 recibos de haberes, reporte de turnos, reporte de excepciones, reporte estadístico de asistencia, reporte de eventos de asistencia.

En fecha 31/05/2023 la empresa demandada AAV S.R.L. Adjuntó digitalmente certificado de trabajo art. 80 LCT (sin firma del actor). De esta manera cumplió parcialmente con lo solicitado por el actor en fecha 01/12/2022 en razón de no haber adjuntado la totalidad de los recibos de haberes, tampoco la baja ante la AFIP. Respeto de los horarios de ingreso y egreso del actor a sus jornadas de trabajo, cabe destacar que las mismas fueron agregadas en fecha 10/11/2022.

Los codemandados no adjuntaron la documentación requerida por el actor en fecha 01/12/2022.

TESTIMONIAL: En fecha 13/06/2023 compareció a una audiencia el Sr. Aucello Rodríguez José Augusto y el Sr. Luna Juan Fernando Germán en y en fecha 09/08/2023 lo hizo el Sr. Juan David, quienes depusieron a tenor del cuestionario propuesto por el actor en fecha 04/05/2023. Los testigos Luna Juan Fernando y Aucello Rodríguez José Augusto fueron objeto de tacha por el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. en fecha 21/06/2023 como así también fueron tachados por el letrado apoderado de los herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte y de Carlos Lazarte en fecha 21/06/2023. El testigo Córdoba Juan David fue objeto de tacha por el letrado apoderado de la empresa demandada en fecha 10/08/2023. En fecha 30/06/2023 el letrado apoderado del actor contestó la tacha de los testigos Luna y Aucello y en fecha 18/08/2023 contestó la tacha interpuesta contra el testigo Córdoba.

En fecha 21/06/2023 el letrado apoderado de los codemandados dedujeron tacha en contra de Luna Juan Fernando y de Aucello Rodríguez José Augusto indicando que ambos testigos son de complacencia, declarando de modo totalmente parcial con la intención de favorecer a la parte de lo propuso. Así el testigo Luna al contestar las generales de la ley, expresamente sostuvo tener amistad manifiesta con la parte actora. En relación al testigo Aucello Rodríguez al contestar las generales de la ley manifestó tener juicio en contra de Carlos José Lazarte y la Sucesión de Juan Carlos Lazarte. Asimismo los tacho en sus dichos indicando que ambos testigos fueron preparados y se contradicen entre sí.

En fecha 21/06/2023 el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. dedujo tacha en contra de los testigos Luna y Aucello por ser ambos testimonios falsos y complacientes, indicando que el modo de declaración de los testigos es sumamente escueto, con ausencia de circunstancias, resultando ser una declaración aprendida de memoria. Asimismo, los tachó en su persona en razón de que el testigo Luna manifestó ser amigo del actor y el testigo Aucello indicó tener juicios en contra de los demandados.

En fecha 10/08/2023 el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. dedujo tacha en la persona y en los dichos del Sr. Córdoba por ser testigo de complacencia declarando de modo totalmente parcial y con la intención de favorecer los intereses del actor. Asimismo, indicó que el testigo al responder por las generales de la ley, manifestó tener un juicio en contra de los demandados, indicando que el testigo faltó a la verdad atento a que el proceso judicial que inició en contra de los demandados en autos aún continúa en trámite y no se encuentra desistido como manifestó. Por otra parte sostuvo que de sus relatos se observa una clara contradicción que lo tornan absolutamente parcializado.

En fecha 30/06/2023 el letrado apoderado del actor contestó las tachas de los testigos en base a los argumentos a los cuales me remito en honor a la brevedad.

INFORMATIVA: En fecha 10/05/2023 la AFIP remitió reflejo de datos registrados de la empresa AAV S.R.L., del Sr. Torres Francisco Nicolás y planilla de datos en relación de dependencia del actor registrado en el mencionado organismo. En fecha En fecha 23/05/2023 la AFIP remitió reflejos de datos registrados de Lazarte Carlos José. En fecha 11/05/2023 la DGR remitió informe conforme lo solicitado por el actor en fecha 01/12/2022. En fecha 31/05/2023 la Secretaría de Estado de Trabajo remitió expediente N° 13326/181-L-2018 en formato digital. En fecha 01/06/2023 el correo oficial informó autenticidad y entrega de carta documento n°CD896526530 impuesta 12/07/2018, TCL n°CD903993305 impuesta el 19/07/2018, carta documento n° CD896522904 impuesta el 24/07/2018 y de TCL n°CD902860276 impuesta el 31/10/2019. En fecha 12/06/2023 la Dirección de Personas Jurídicas informó lo solicitado por el actor en fecha 01/12/2022.

PERICIAL CALIGRAFICA: No admitida.

PRUEBAS DE LA DEMANDADA:

INSTRUMENTAL: la parte demandada ofreció como prueba instrumental las constancias de autos.

INFORMATIVA: En fecha 10/05/2023 la AFIP remitió reflejo de datos registrados del actor (Sr. Manuel Ariel Lazarte). En fecha 11/05/2023 la ANSES indicó que no siendo el organismo competente para informar lo solicitado por el actor en escrito digital de fecha 30/11/2022, el mismo debe ser requerido a la AFIP. En fecha 11/05/2023 la DGR informó lo solicitado por el actor en escrito digital de fecha 30/11/2022. En fecha 13/06/2023 el correo oficial informó sobre autenticidad y entrega de carta documento n° CD896522904 impuesta el 24/07/2018 y de carta documento n° CD896526530 impuesta el 12/07/2018.

CONFESIONAL: En fecha 07/06/2023 consta agregada acta de declaración confesional, rendida por el actor Manuel Ariel Lazarte.

PERICIAL TECNICA-INFORMATICA: En fecha 26/06/2023 la perito informática Ing. Marcela Alejandra Machado informó sobre los puntos de pericia agregados en fecha 30/11/2022. En fecha 04/07/2023 el letrado apoderado de la parte actora solicitó aclare puntos de pericia, las cuales fueron contestadas por la Ing. Marcela Alejandra Machado en fecha 24/07/2023.

PRUEBAS DE LOS CODEMANDADOS (HEREDEROS DE LA SUCESIÓN DE JUAN CARLOS LAZARTE Y DE CARLOS JOSE LAZARTE):

INSTRUMENTAL: En fecha 30/11/2022 los codemandados ofrecieron las constancias de autos.

CONFESIONAL: En fecha 07/06/2023 consta agregada acta de declaración confesional, rendida por el actor Manuel Ariel Lazarte.

IV. PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de empleador múltiple. Fecha de ingreso. Excepción de falta de legitimación pasiva. Excepción de prescripción.

IV.1. En su demanda, el actor manifestó que los demandados conformaron un conjunto económico de carácter permanente, quienes contrataron al actor a partir del 01/08/09, precisando que independientemente de quien figurara como empleador (registración), en realidad siempre se trató de uno solo siempre. En este sentido destacó que los demandados tuvieron los mismos puntos de venta, explotaban la misma actividad comercial y los distintos asientos y/o domicilios utilizados comúnmente por los demandados guardaban estricta relación entre sí, todo lo cual ponen en descubierto la unidad empresarial habida entre los mismos, siendo por ese motivo solidariamente responsables Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte (todos ellos en su carácter de herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte); y los Sres. Francisco Nicolas Torres y Carlos José Lazarte a título personal.

IV.2. Al contestar demanda los herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte (Claudia Rosa Rondoletto, de los Sres. Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte) y el Sr. Carlos José Lazarte a título personal interpusieron excepción de falta de legitimación pasiva al progreso de la acción intentada por la parte actora, argumentando que el actor jamás desempeñó tareas para los accionados a título personal, no teniendo vínculo alguno con ellos, siendo falsas y maliciosas las alegaciones del accionante en cuanto son un intento del actor de vincular a sus representados, en el afán de obtener una solvencia económica al reclamo respecto del cual se cree con derecho. Por ello solicita el rechazo de la demanda impetrada. Por otra parte, dedujeron excepción de prescripción liberatoria por considerar luego del fallecimiento del Sr. Juan Carlos Lazarte, ni los herederos ni el Sr. Carlos José Lazarte fueron intimados por el trabajador dentro del término previsto en el art. 256 LCT. En consecuencia, al no haber sido notificados o intimados mediante intercambio epistolar sus representados (herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte y al Sr. Carlos José Lazarte) o realizada denuncia en contra de ellos en Secretaría de Trabajo, desconoció la fecha del supuesto despido que alega el actor en su libelo de demanda. Sostuvo que para el improbable caso que se considere que hubiere existido relación laboral, expuso que el Sr. Carlos José Lazarte habría firmado por última vez en el período de noviembre del año 2009 y el Sr. Juan Carlos Lazarte habría firmado por última vez en el período de octubre del 2015, lo cual resulta imposible atento a que el fallecimiento del mismo se produjo en fecha 23/04/2015.

A partir de esas fechas no surge intimación o denuncia alguna, tomando conocimiento los accionados del presente proceso con la cédula de notificación mediante la cual se corrió traslado de demanda en fecha 07/06/2022, no existiendo así interrupción del plazo previsto en el art. 256 LCT, es más la misma demanda fue recién planteada en el año 2020, ya cumplido el plazo de dos años establecido en el citado artículo. Destacó que para el Sr. Carlos José Lazarte desde noviembre del año 2009 y hasta la recepción de la cédula para la contestación de la demanda por parte de su conferente, no hubo notificación, ni intimación previa para el cobro de crédito laboral alguno.

IV.3. Mediante decreto de fecha 09/09/2022 se dejó constancia que el demandado Francisco Nicolás Torres no contestó demanda pese a estar debidamente notificado.

IV.4. Antes de iniciar el análisis de las pruebas, es necesario preliminarmente determinar el valor probatorio de los recibos de sueldo emitidos por Carlos José Lazarte correspondientes a los meses de septiembre de 2009, octubre y diciembre 2011, como así también de los recibos emitidos por

Juan Carlos Lazarte correspondientes al mes de enero, febrero 2013, mayo, junio 2013, abril y octubre 2015, todos los cuales fueron agregados por el actor y negados de manera general por los codemandados (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte en carácter de herederos de Juan Carlos Lazarte y por Carlos José Lazarte a título personal) al expresar *“NIEGO veracidad y autenticidad de los recibos de haberes adjuntados por el actor en la demanda. En especial NIEGO los 3 recibos de haberes que se encuentran a nombre del Sr. Carlos José Lazarte y NIEGO los 7 recibos de haberes que se encuentran a nombre del Sr. Juan Carlos Lazarte y DESCONOZCO a las firmas insertas en los mencionados instrumentos, atento al fallecimiento del mencionado en fecha 23/04/2015”*.

Respecto de los recibos emitidos por Torres Francisco Nicolás correspondientes a los meses de diciembre 2015, julio 2017 y agosto 2018; los mismos se consideran auténticos en razón de no haber sido negados por los demandados y por no haber contestado la demanda el Sr. Francisco Nicolás Torres.

La determinación de la autenticidad de los recibos es importante a los efectos de determinar si en los hechos el actor se encontró desde el inicio de la relación laboral trabajando bajo dependencia de un mismo empleador.

En el momento de examinar la negativa a dicha documentación, puntalicé que la parte demandada negó tres (3) recibos atribuidos a CARLOS JOSÉ LAZARTE, y siete (7) atribuidos a JUAN CARLOS LAZARTE, pese a que -en rigor de verdad- el actor había acompañado cuatro (4) y ocho (8) recibos respectivamente; lo que nos impedía tener por cumplida la negativa categórica que existe el CPL, ya que no existe una clara determinación de cuáles son los recibos negados, y cuales no.

No obstante lo expuesto anteriormente, también tengo muy presente que del informe de la AFIP agregado en fecha 10/05/2023 en el CPA N°5 surge que el actor se encontraba registrado como trabajador bajo dependencia del Sr. Lazarte Carlos José desde el mes de agosto de 2008 hasta el mes de marzo de 2012, en consecuencia, los recibos de sueldo suscriptos y emitidos por Carlos José Lazarte referentes a los meses de septiembre 2009 (primera y segunda quincena), diciembre 2011 (primera y segunda quincena), se corresponde con el informe de AFIP. Asimismo, del informe de la AFIP surge que luego figuraba como empleador ante el mencionado organismo desde abril de 2012 hasta octubre de 2015 la sucesión de Lazarte Juan Carlos siendo coincidente ese período declarado por su empleador con los recibos emitidos y suscriptos por Juan Carlos Lazarte correspondiente a los meses de febrero 2013 (primera y segunda quincena), mayo 2013 (segunda quincena), junio 2013 (primera quincena), abril 2015 (segunda quincena), octubre 2015 (primera y segunda quincena). Si bien el informe de la AFIP indica que el empleador fue durante el período mencionado la sucesión de Juan Carlos Lazarte, de la experiencia común surge que generalmente lo que el organismo (AFIP) realiza es una actualización de los datos y es por eso que al haber fallecido el Sr. Juan Carlos Lazarte en fecha 27/04/2015 (conforme acta de defunción agregada por la demandada) en su base de datos figura la sucesión de Juan Carlos Lazarte y no Juan Carlos Lazarte (persona física), no obstante lo cual figura el mismo CUIT del fallecido, pero se lo identifica como “sucesión”. Del informe -sin embargo- se entiende e infiere que desde abril de 2012 hasta abril de 2015 el empleador fue Juan Carlos Lazarte, siendo continuada la relación laboral (luego de su fallecimiento) por la sucesión de Lazarte Juan Carlos; es decir, se mantuvo el actor como empleado (apareciendo la sucesión como aportante), luego del fallecimiento. En consecuencia los recibos emitidos por Carlos José Lazarte y Juan Carlos Lazarte, son coincidentes con lo informado por AFIP (períodos, CUIT, etc.).

Asimismo, de la constancia de alta de trabajador adjuntada por el actor como prueba instrumental surge que el actor fue dado de alta como empleado en fecha 01/08/2008 por Carlos José Lazarte, siendo esta constancia coincidente con el informe de la AFIP agregado en fecha 10/05/2023

agregado en el CPA N°5 y los cuales se corresponden con los recibos de sueldo emitidos por el Sr. Lazarte Carlos José.

Con relación a la valoración de la prueba de informes, como en el caso que nos ocupa -donde su eficacia probatoria, queda plenamente justificada- debo recordar que la Jurisprudencia tiene dicho que: *“Se debe recordar que la eficacia de la prueba de informes “será críticamente valorada por el juez con prescindencia de que hubiese mediado o no impugnación del informe, y con arreglo a las reglas de la sana crítica, aunque sin perder de vista la naturaleza de la fuente a partir de la cual se extrae la información requerida. De tal suerte, los informes emanados de funcionarios públicos y de entidades públicas o privadas, extraídos de documentos públicos, gozarán, en principio, de la plena fe que acuerdan los arts. 993 y concordantes del Código Civil, y los extraídos de libros de comercio tendrán, como regla, la misma eficacia que les corresponde a ellos” (Kielmanovich, Jorge, ob. cit. pág. 455). En la misma línea interpretativa, sostiene Arazi: “El valor de la prueba de informes dependerá de la persona del informante y de la documentación, archivo o registros de los cuales emana el informe. Si las constancias son extraídas de libros de comercio, el valor probatorio de los informes será similar al que corresponde a tales libros. Y si quien suscribe el informe es un funcionario público en ejercicio de sus funciones, el documento respectivo constituye un instrumento público y hace plena fe en los términos de los arts. 993 a 995 del Cód. Civil” (Arazi, Roland, La prueba en el proceso civil, Ediciones La Rocca, Bs. As., 1991, pág. 322) (CSJTuc. Sentencia 233 del 10/04/2012; in re: BRASERO RUBEN ANGEL Vs. CAMPERO RUBEN ORLANDO S/ COBRO DE PESOS).*

Por otra parte, al ofrecer el actor **prueba de exhibición**, solicitó a los demandados que exhiban la totalidad de la documentación requerida en fecha 01/12/2022 (CPA N°3) entre ellas los recibos correspondientes a Carlos José Lazarte, Sucesión de Juan Carlos Lazarte, Francisco Nicolás Torres y AAVV S.R.L.. En fecha 19/05/2023 el letrado apoderado de los codemandados (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte como herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte y Carlos José Lazarte a nombre propio), contestó que *“...la documentación ahora solicitada no fue exigida oportunamente a mis mandantes, conforme consta en autos y lo manifestó esta parte al momento de contestar demanda, como así también nunca se intimó a los mismos por certificados de trabajo y certificación de servicios, ello teniendo en cuenta que del libelo de demanda realizado por la parte actora, el trabajador habría resuelto la relación laboral con el Sr. Carlos José Lazarte en el año 2011 y con el Sr. Juan Carlos Lazarte en el año 2015 (relación laboral que fuera negada por esta parte). Por lo tanto, habiendo transcurrido con creces el plazo que la ley obliga a conservar la documentación desde el día en que el actor denuncia el supuesto cese de relación laboral y el momento en que mi mandante toma conocimiento de la demanda, la misma ya no obra en poder de mis mandantes. Reiterando una vez más, que la oportunidad para quien se consideraba trabajador pueda reclamarla, ya ha fenecido”,* sin embargo de la constancias de autos surge que los codemandados tomaron conocimiento de la demanda en fecha 07/06/2022 (conforme surge de su declaración al contestar demanda en fojas 7 quinto párrafo), teniendo los empleadores la obligación de guardar la documentación laboral durante el plazo de 10 años, conforme surge del art. 328 del CCN.

En ese contexto, entiendo que tanto el Sr. CARLOS JOSÉ LAZARTE, como los sucesores de JUAN CARLOS LAZARTE, tenían el deber de conservar la documentación al menos, de los últimos 10 años anteriores a tomar conocimiento del juicio en su contra; actuando de buena fe y en el marco de las obligaciones genéricas de un buen empleador. (Arts. 62, 63 y Cctes. LCT)

En definitiva, la sucesores de Juan Carlos Lazarte y Carlos José Lazarte tenían la obligación de conservar y presentar los recibos de sueldo desde junio de 2012; es decir, 10 años antes desde que tomaron conocimiento de la demanda; y no lo hicieron.

Por otra parte, los testigos Aucello Rodríguez José Augusto, Luna Juan Fernando Germán y Córdoba Juan David (agregados en el CPA N°4), quienes manifestaron haber sido compañeros de trabajo del actor, son coincidentes en afirmar que el Sr. Lazarte trabajó bajo dependencia de Juan Carlos Lazarte, Carlos José Lazarte y AAV S.R.L., tratándose todos ellos de un mismo empleador. Así tenemos que:

-Aucello Rodríguez José Augusto: manifestó “*si lo conozco, éramos compañeros de trabajo. Yo trabajé desde el 2008/2009 hasta 2021*” (respuesta dada a la pregunta n°2), “*si, cuando empecé a trabajar trabajaba para Juan Carlos Lazarte. Después trabaje para Juan José Lazarte. Después para AAV algo así, para Carlos Lazarte también pero seguía siendo Alem Vidrios*” (respuesta dada a la pregunta n°4)

-Luna Juan Fernando Germán: “*Si conozco...trabajamos juntos desde 2009/2010 hasta 2021, lo conocí en ese período*” (respuesta dada a la pregunta n°2), “*si conozco. Estuvo AAV. Juan José Lazarte, Carlos Lazarte*” (respuesta dada a la pregunta n°4). “*Trabajé para Juan José Lazarte, Juan Carlos Lazarte y parte de AAV que se hizo cuando falleció el propietario que era Juan Carlos Lazarte*” (respuesta dada a la aclaratoria n°1)

-Córdoba Juan David: “*fuimos compañeros de la empresa durante más de 5 años. En Alem vidrios. Hace 7 años que ya no trabajo para la empresa, fui compañero de el 5 años anteriormente*” (respuesta dada a la pregunta n°2), “*era compañero mío. Trabajaba en la empresa su nombre era Alem Vidrios pero respondíamos a diferentes firmas*” (respuesta dada a la pregunta n°3), “*Era una empresa familiar, estaba el padre Lazarte Juan Carlos (que ya falleció), Lazarte Juan José (hijo), Lazarte Carlos José (hijo) y la mujer Claudia Rondoletto*” (respuesta dada a la pregunta n°4). Luego a la aclaratoria respuesta si Alem vidrios funcionó bajo alguna sociedad, contestó “*Estábamos divididos todos, un grupo estaba a nombre de una persona, otro grupo a nombre de otra persona, después dejaron de hacer eso y pasaron a ser testaferro. Fui empleado de Juan José Lazarte y después de Torres Francisco Nicolás, hasta que deje de trabajar...Paso de ser Alem Vidrios a AAV S.R.L.*”.

En consecuencia, de los testimonios antes mencionados surge evidente que Alem Vidrios era una empresa explotada por un grupo de personas que en definitiva se trataba de un mismo empleador en relación al actor. Esto surge además respaldado por los recibos de sueldo en los cuales se observa que en los emitidos por Lazarte Juan Carlos y Torres Francisco Nicolás (no negados) hay sellos de la explotación “Alem Vidrios”.

Los testigos Luna Juan Fernando y Aucello Rodríguez José Augusto fueron objeto de tacha por el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. en fecha 21/06/2023 como así también fueron tachados por el letrado apoderado de los herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte y de Carlos Lazarte en fecha 21/06/2023. El testigo Córdoba Juan David fue objeto de tacha por el letrado apoderado de la empresa demandada en fecha 10/08/2023. En fecha 30/06/2023 el letrado apoderado del actor contestó la tacha de los testigos Luna y Aucello y en fecha 18/08/2023 contestó la tacha interpuesta contra el testigo Córdoba.

En fecha 21/06/2023 el letrado apoderado de los codemandados dedujeron tacha en contra de Luna Juan Fernando y de Aucello Rodríguez José Augusto indicando que ambos testigos son de complacencia, declarando de modo totalmente parcial con la intención de favorecer a la parte de lo propuso. Así el testigo Luna al contestar las generales de la ley, expresamente sostuvo tener amistad manifiesta con la parte actora. En relación al testigo Aucello Rodríguez al contestar las generales de la ley manifestó tener juicio en contra de Carlos José Lazarte y la Sucesión de Juan Carlos Lazarte. Asimismo los tacho en sus dichos indicando que ambos testigos fueron preparados y se contradicen entre sí.

En fecha 21/06/2023 el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. dedujo tacha en contra de los testigos Luna y Aucello por ser ambos testimonios falsos y complacientes, indicando que el modo de declaración de los testigos es sumamente escueto, con ausencia de circunstancias, resultando ser una declaración aprendida de memoria. Asimismo, los tachó en su persona en razón de que el testigo Luna manifestó ser amigo del actor y el testigo Aucello indicó tener juicios en contra de los demandados.

En fecha 10/08/2023 el letrado apoderado de la empresa demandada AAV S.R.L. dedujo tacha en la persona y en los dichos del Sr. Córdoba por ser testigo de complacencia declarando de modo totalmente parcial y con la intención de favorecer los intereses del actor. Sostuvo además que, el testigo al responder por las generales de la ley, manifestó tener un juicio en contra de los demandados, indicando que el testigo faltó a la verdad atento a que el proceso judicial que inició en contra de los demandados en autos aún continúa en trámite y no se encuentra desistido como manifestó. Por otra parte expresó que de sus relatos se observa una clara contradicción que lo torna absolutamente parcializado.

En fecha 30/06/2023 el letrado apoderado del actor contestó las tachas de los testigos en base a los argumentos a los cuales me remito en honor a la brevedad.

Así las cosas, en relación a los testimonios rendidos examinaré y decidiré sobre las tachas formuladas en fecha 21/06/2023 y 10/08/2023 por la parte demandada, respecto de los testigos propuestos por la actora.

En primer lugar, cabe recordar que la valoración de la prueba testimonial, como la de sus tachas, constituye una facultad discrecional propia y privativa de los jueces de grado, quienes razonablemente pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate, y tareas de interpretación y ponderación ésta que debe efectuarse bajo el principio de la sana crítica racional establecido por el art. 136 CPCYC (supletorio).

Por eso, el sentenciante está facultado para seleccionar entre los elementos con que cuenta, aquellos que a su juicio le provean mayor certeza respecto a las cuestiones sobre las cuales debe expedirse, y en el caso de los testigos, seleccionar de sus dichos aquellos que, en concordancia con otros elementos probatorios, lo lleven al convencimiento de la exactitud de sus manifestaciones. Ello implica que debe realizar una tarea deductiva con la prudencia necesaria, sobre todo para apreciar la prueba testimonial, ya que deberá desentrañar de todo el discurso, lo que resulta verdadero y logra convencerlo, actuando racionalmente, que las cosas sucedieron tal como fueron referidas por el deponente.

Pues bien, la demandada si bien indicó que los testigos tienen un juicio contra los demandados, considero que **ello no es suficiente para invalidar las declaraciones como tales**, si han prestado declaraciones dando razón de sus dichos, referencias de tiempo, modo y lugar, que logren convencer al Magistrado acerca de que los hechos sucedieron del modo en que ellos declararon. Sobre este punto, la jurisprudencia que comparto, solo indica que esos testimonios deben ser analizados con rigurosidad y estrictez.

En efecto, nuestra Cámara del Trabajo, sala 3, consideró al dictar sentencia 22 del 24/02/17 que: “*Analizados los argumentos de tacha en la persona del testigo corresponde su rechazo, por cuanto no se demostró en autos que el deponente tuviera un juicio en curso contra la demandada, y aunque así lo fuera, tal circunstancia no es suficiente para excluir su testimonio como medio de prueba, porque el hecho de tener el tener juicio contra la demandada, no inhabilita por sí a que éste preste declaración sobre la empresa en la cual trabajó y las circunstancias que pudo conocer a raíz de esa vinculación laboral. Reiterada jurisprudencia vigente en la materia concuerda en señalar que “La existencia de pleito pendiente no importa, de por sí, razón suficiente para desechar las declaraciones de los testigos, sino para analizar con una mayor rigurosidad las mismas” (CNAT, S. II, 2/12/1987, “Morales, Eva Beatriz vs. Cía. General de Fósforos Sud Americana S.A.”; en igual sentido: “CNAT, S. VII, 16/8/1996, “Cicale, Juan F. vs. Laboratorios Promeco S.A.”; CNAT, S.VII, 14/5/1985, “Ortega, Carlos Alberto vs. Seven Up Concesiones S.A.I.C.)- DRES.: SAN JUAN - DIAZ RICCI”.*

En segundo lugar, puedo observar que en todas las tachas se apuntan contra los “*dichos de los testigos*”, a los que se consideran **interesados, parciales y de complacencia con el actor**; lo cual -en la forma en que está expuesto- que llega a constituir **una auténtica impugnación de la idoneidad de los**

testigos, sino tan sólo una suerte de **disconformidad con sus dichos por sospecharse la existencia de una parcialidad y complacencia**, lo cual equivale a una mera tacha de los dichos, que **no debe considerarse como procesalmente válida en esta etapa del proceso, ya que se asemeja a una valoración anticipada de la prueba en una etapa que no es la correspondiente**; ya que esas impugnaciones sobre lo que sería la valoración de los dichos debe realizarse en los alegatos.

Al respecto, se ha dicho que: *“Las tachas que en contra de los testigos deduce la parte accionada devienen improcedentes. Ello así por tratarse el planteo, no de una auténtica impugnación de la idoneidad de los testigos, sino tan sólo de sus dichos por sospecharse la existencia de una parcialidad y complacencia, lo cual equivale a una mera tacha, la que no está procesalmente contemplada. Conforme lo señala Morello (Cód. Procesal de la Provincia de Buenos Aires, anotado y comentado t. 5, p. 520), no debe confundirse la impugnación de la idoneidad dirigida contra la persona del testigo, con la llamada "tacha del dicho". La impugnación de la idoneidad del testigo es la única que puede ser objeto de alegación y prueba, pero la impugnación a los dichos del mismo pierde virtualidad si la parte que la formula estuvo presente en la audiencia en la que declararon los testigos, de modo que tenía la posibilidad de formular todas aquellas repreguntas que se estimaran convenientes, de manera de evidenciar en qué medida el testigo era mendaz. Según surge de las actas de autos la parte accionada estuvo presente en el interrogatorio de los respectivos testigos e hizo uso de este derecho a través de la facultad que le confiere a las partes el art. 376 del CPCyC supletorio, profundizando así la producción de la prueba testimonial, más ello solo sirvió para que los testigos ratificaran sus dichos y se explayaran en el relato dando aún más sostén a la razón de sus dichos.”* (CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 1 - BARSENA SANDRA MABEL Vs. ALDERETE MARIA GRACIELA Y O. S/ DESPIDO - Nro. Sent: 372 Fecha Sentencia 14/12/2012).

En tercer lugar, en cuanto a las alegaciones en el sentido que debe inhabilitarse el testimonio del Sr. Luna Juan Fernando por ser amigo del actor, considero que tal vínculo no es suficiente por sí para descartar, sin más, el testimonio analizado como medio de prueba. En este sentido, jurisprudencia que comparto señala que *“la circunstancia de que un testigo sea amigo de una de las partes, no resulta causal de invalidez de su testimonio y su declaración cobra relevancia cuando se trata de un testigo necesario por su intervención personal y directa en la situación que originó el pleito, pues permite el efectivo conocimiento de los hechos.* (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala C, 22/05/2003, Conte, Haydée c. Coto C.I.C.S.A., JA 09/07/2003, 36 - RCyS 2003-IV, 64; cit. en La Ley online”).

Es preciso destacar que cuando los demandados tachan a los testigos, **no desconocen la relación laboral** con ellos, siendo que los tres declararon haber trabajado en la demandada. Así las cosas, sin que esto implique pronunciarme sobre ese tema concreto (no controvertido en autos) me parece importante destacar que dicha relación (invocada por los testigos) no fue desconocida. Por lo tanto, realizaré el examen y valoración de las declaraciones, en el caso concreto, partiendo de la premisa que resulta cierta la relación laboral invocada por los deponentes, dada la falta de impugnación concreta de tal condición, en el caso que nos ocupa.

En definitiva, y para concluir con el análisis y resolución de las tachas testigos (en los dichos), por considerarlos subjetivos y complacientes, sin más elementos objetivos de examen; o bien, por tener juicio contra la parte o por ser amigo del actor, **no debe ser admitida en el caso concreto en examen**; todo ello, sin perjuicio de examinar las declaraciones con mayor estrictez; y por lo tanto, corresponde proceder **al rechazo de las tachas articuladas**. Así lo declaro.

En consecuencia, teniendo en cuenta la falta de una negativa categórica de todos y cada uno de los recibos; como la coincidencia de los recibos con los períodos que surgen “aportes” del informe de la AFIP (agregado en fecha 10/05/2023 en el CPA N°5), como también las constancias de alta del actor en su condición de empleado de Francisco Nicolás Torres y de Lazarte Carlos José; la respuesta dada en la prueba de exhibición (que en rigor, implicó omitir adjuntar la documental requerida), y prueba testimonial (donde todos los testigos ubicaron al actor trabajando para Juan Carlos Lazarte; para Juan José Lazarte y para AAV), considero y concluyo todas estas pruebas examinadas -en su conjunto- me conducen a tener por auténticos los recibos agregados por el actor

con la demanda, más aún cuando al contestar demanda los herederos de Juan Carlos Lazarte (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte), e incluso el propio Carlos José Lazarte (también como heredero y por sus propios derechos), se limitaron a impugnar la documentación laboral del actor parcialmente y sin hacerlo en forma categórica respecto de cada uno de los recibos adjuntados, ya que -insisto- se impugnaron tres (3) recibos de haberes a nombre del Sr. Carlos José Lazarte y siete (7) recibos de haberes a nombre del Sr. Juan Carlos Lazarte; pese a que el actor -como ya se dijo- adjuntó cuatro (4) recibos de sueldo emitidos por Carlos José Lazarte y ocho (8) recibos de sueldo emitidos por Juan Carlos Lazarte; y por este motivo, o mejor dicho por la falta de precisión en el planteo, y lo parcial de la impugnación (que este Magistrado no puede suplir y decidir, cual fue impugnado, y cual no), me permite corroborar la autenticidad de los mismos, en concordancia con los restantes medios de pruebas examinados y valorados.

En consecuencia, todo ello me conduce a tener por auténticos los recibos acompañados por el actor en la demanda; como así también los emitidos por Torres Francisco Nicolás, siendo -en este último caso- por no haber sido negados, ni impugnados los mismos (al no haber contestado demanda). Así lo declaro.

IV.5. Determinado lo anterior, esto es la autenticidad de los recibos agregados por el actor, de las pruebas pertinentes y atendibles, acreditadas en autos, permiten tener probados los siguientes hechos:

IV.5.a) De los recibos de sueldo agregados por el actor, surge que la empresa “**Alem Vidrios**” fue explotada tanto por el Sr. Juan Carlos Lazarte, como por Torres Francisco Nicolás, conforme se observa del sello aclaratorio, inserto al pie de cada firma. Otro dato que llama la atención a este Sentenciante, es que la mayor parte de los recibos emanados del Sr. Carlos José Lazarte, como los emanados de Juan Carlos Lazarte, tiene como “Banco Deposito” el Nación o Banco Nación Suc. Ciudadela, en ambos casos; lo que permite -al menos como indicio- inferir que se trataba de una misma cuenta bancaria, en ambos casos.

A su vez, de los testimonios brindados por Aucello Rodríguez José Augusto y Córdoba Juan David surge que dicha actividad además era explotada por Juan Carlos Lazarte, Carlos José Lazarte y por AAV S.R.L. al expresar el testigo **Rodríguez** “*Si. Cuando empecé a trabajar trabajaba para Juan Carlos lazarte. Después trabajé para Juan José Lazarte. Después para AAV S.R.L., para Carlos Lazarte también pero seguía siendo Alem Vidrios*” (respuesta dada a la pregunta n°4). Asimismo, el testigo **Córdoba** indicó “*fui compañeros de la empresa durante más de 5 años. En Alem Vidrios...*” (respuesta dada a la pregunta n°2) “*era compañero mío. Trabajaba en la empresa, su nombre era Alem Vidrios pero respondíamos a diferentes firmas*” (respuesta dada a la pregunta n°3), “*Era una empresa familiar, estaba el padre Lazarte Juan Carlos (que ya falleció), Lazarte Juan José (hijo), Lazarte Carlos José (hijo) y la mujer Claudia Rondoletto*” (respuesta dada a la pregunta n°4) y en la aclaratoria respecto de si había alguna sociedad contestó “*Paso de ser Alem Vidrios a AAV S.R.L.*”. De estos testimonios además surge acreditado que el actor trabajó bajo dependencia de los nombrados precedentemente; e incluso uno de los testigos habla de “empresa familiar” y los otros coinciden en que se trataba de “Alem Vidrios”, haciendo referencia al nombre de la explotación y exponiendo que trabajaron para los distintos sujetos mencionados.

Por otra parte la explotación del negocio que funcionaba bajo la denominación “Alem Vidrios”, que era explotada por parte de los demandados (Lazarte Carlos José, Juan Carlos Lazarte y AAV) se encuentra acreditada mediante absolución de posiciones del Sr. Torres Francisco Nicolás (empleador del actor conforme recibos de sueldo agregados por el Sr. Lazarte Manuel Ariel como prueba documental, los cuales no fueron impugnados) quien a las posiciones n°2 “*Jure si es verdad que la vidriería denominada “Alem Vidrios” fue explotada también por Juan Carlos Lazarte*”, n°3 “*Jure si es verdad que la vidriería denominada “Alem Vidrios” fue explotada también por AAV S.R.L.*”, n°4 “*Jure si es*

verdad que la vidriería denominada “Alem Vidrios” fue explotada también por Carlos José Lazarte”, n°5 “Jure si es verdad que Manuel Ariel Lazarte prestó servicios en la vidriería denominada Alem Vidrios” y n°6 “Jure si es verdad que Manuel Ariel Lazarte prestó servicios en la vidriería denominada Alem Vidrios” de manera ininterrumpida desde fecha 01/08/2009 hasta el 17/07/2018” contestó a todas “SI”.

IV.5.b) Del informe de la Dirección General de Rentas (agregado en fecha 11/05/2023 en el CPA N°5), de la constancia de alta agregada por el actor y del certificado de trabajo adjuntado por la demandada en fecha 31/05/2023 en el CPA N°3 surge que la empresa AAV SRL y Carlos José Lazarte declararon la misma actividad económica, la cual era la venta de cristales, espejos mamparas, cerramientos y aberturas. Asimismo, del informe del reflejo de datos registrados por ante la AFIP (agregado en fecha 10/05/2023 y 23/05/2023 en el CPA N°5) como así también de la constancia de alta agregada por el actor, se observa que las actividades antes mencionadas (venta de cristales, espejos, mamparas y cerramientos) fue desarrollada también por el Sr. Torres Francisco Nicolás.

IV.5.c) Por otra parte, de los recibos de sueldo agregados por el actor como prueba documental y los adjuntados por la demandada en fecha 30/05/2023 (en el CPA N°3), como así también de la planilla de empleadores del Sr. Manuel Ariel Lazarte (informe de la AFIP agregado en fecha 10/05/2023 en el CPA N°5) se observa que desde el 01/08/2009 hubo una continuidad del contrato del trabajo del actor, siendo contratado formalmente por diferentes empleadores, pero relacionados todos ellos entre sí (ya que el vínculo familiar entre los Lazarte, incluso con Rondoletto, no está controvertido), y siendo coincidente en que no solo la explotación del negocio se denominaba “Alem Vidrios”, sino también la actividad desarrollada, siendo elementos indiciarios coincidentes y concordantes para entender que se trataba -en realidad- de un mismo empleador, bajo diferentes figuras “formales” o “registrales”.

IV.5.d) En relación a los domicilios de los demandados, se observa una clara coincidencia del domicilio denunciado por el Sr. Juan Carlos Lazarte y el Sr. Francisco Nicolás Torres quienes en algunos de sus recibos de sueldo indicaron como domicilio laboral el de Av. Alem 368, el cual es el que también declaró en la AFIP el Sr. Torres (conforme informe de fecha 10/05/2023 y 23/05/2023 agregados en el CPA N°5). Asimismo el domicilio del Sr. Torres Francisco indicado en los recibos de julio y agosto de 2017 (calle General Paz 1401) es el mismo que el expresado por la empresa AAV S.R.L. en sus recibos de sueldo (agregados en fecha 30/05/2023 en el CPA N°3), y el declarado ante la AFIP (conforme informe agregado en 10/05/2023 y 23/05/2023 en el CPA N°5) como también el denunciado en sus cartas documentos de fecha 12/07/2018 y 24/07/2018 y en la Dirección de Persona Jurídica (conforme informe remitido en fecha 12/06/2023 agregado en el CPA N°5) en los cuales indica como domicilio laboral el de calle general paz 1401.

IV.5.e) Del informe de la Dirección de persona Jurídica (agregado en fecha 12/06/2023 en el CPA N°5) se observa que la empresa AAV S.R.L. se constituyó en octubre del año 2017 por los herederos del Sr. Juan Carlos Lazarte (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte) quienes modificaron el domicilio laboral de calle General Paz 1401 (el cual era domicilio de Francisco Nicolás Torres anteriormente) a la calle Coronel Zelaya N° 530 siendo este último el domicilio del Sr. Carlos José Lazarte (con quien se inició la relación laboral en el año 2009), permitiendo inferir razonablemente que “**Alem Vidrios**” fue explotada como una empresa familiar (por la familia Lazarte/Rondoletto), y también por AAV (de la que forma parte la familia Lazarte), conforme se acredita -por un lado- con el informe de persona jurídica y con la absolución de posiciones de la Sra. Rondoletto, quién al responder la posición n° 5 (Jure si es verdad que Manuel Ariel Lazarte presto servicios en la vidriería denominada ALEM VIDRIOS”); respondió **en AVV sí**, vinculando claramente ambas explotaciones comerciales; y -por otro lado- también se acreditó con los recibos de sueldo (algunos firmados por Lazarte padre, otros por uno de

sus hijos), de los testimonios de los Sres. Rodríguez y Córdoba, del informe agregado (AFIP), e incluso corroborado por la absolución de posiciones del Sr. Torres Francisco (codemandado), que se examina en conjunto con el resto de la prueba producida; incluso con los indicios concordantes antes referidos.

IV.5.f) Por otra parte, en relación a la fecha de ingreso se observa que en los recibos de sueldo emitidos por Carlos José Lazarte, Juan Carlos Lazarte y Francisco Nicolás Torres se indicó como **fecha de inicio de la relación laboral del actor el día 01/08/2009**. A su vez la demandada AAV S.R.L. en los recibos de sueldo adjuntados en fecha 30/05/2023 (CPA N°3) también indicó como inicio de la relación laboral **el día 01/08/2009, respetando la antigüedad del actor desde esa fecha**. En este sentido, la jurisprudencia que comparto sostiene que *“No debe confundirse antigüedad con fecha de ingreso (ver comentario al Art. 229 en “Ley de contrato de trabajo, comentada y concordada”, dirigida por A. Vázquez Vialard, t. III, esp. p. 254). Si bien el citado Art. 229 impone el reconocimiento de la antigüedad proveniente de los servicios prestados a favor del cedente, no puede exigirse al cesionario que reconozca una fecha de ingreso distinta a la consignada en los recibos de haberes cuando, por el período anterior, el contrato se encontró registrado bajo la titularidad del antiguo empleador, de manera que resulta inadmisibles un doble registro por el mismo período. En igual sentido, se ha resuelto que el cesionario sólo está obligado, al registrar la relación, a consignar como fecha de ingreso, la de iniciación de la prestación de servicios a su favor. Además, tanto en la cesión del personal (Art. 229 LCT), como en la transferencia del establecimiento (Art. 225 LCT) las cargas registrales del Art. 52 LCT se cumplen cabalmente con el asiento de la fecha de ingreso real, pues no existe ninguna norma que obligue a registrar la antigüedad ficta. CNAT Sala IV Expte. N° 17.799/06 Sent. Def. N° 93.862 del 10/2/2009 “Marcuzzi, Andrea Ruth María c/Gas Natural Ban SA y otros/despido” (Guisado - Zas). Surge de las constancias de autos que, la demandada reconoció la antigüedad en el empleo al actor, que surgía de los recibos de haberes expedidos por el Sr. S. O. J., empero consignó como fecha de ingreso en relación de dependencia para su parte, a partir de marzo de 1998. En consecuencia, cabe si bien el ingreso para la accionada se produjo el 15/03/1998, la accionada consignó como fecha de ingreso el 10/7/1990 -reconociendo la antigüedad del actor y los servicios prestados para S. O.- y en la certificación de servicios se consigna como fecha de ingreso 3/1998 -sin que ello implique defecto de registración, conforme a lo antes expuesto.- DRES.: TEJEDA - SAN JUAN.” CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3. ROJAS RAMON ORLANDO Vs. CARMEN BOLLEA DE SANTOS S/ COBRO DE PESOS. Nro. Sent: 104 Fecha Sentencia 09/05/2018.*

Por otra parte, de la constancia de alta del actor ante la AFIP (agregada por la propia demandada en fecha 30/05/2023 en el CPA N°3) surge que la empresa AAV S.R.L. indicó como fecha de ingreso del actor el día 01/01/2018, lo cual no solo resulta contradictorio con lo relatado al contestar demanda, sino que además es de público conocimiento que los primeros de enero son feriados, es decir, resulta imposible que la fecha de ingreso denunciada en la AFIP haya sido la real. Además, insisto que en los recibos de haberes emanados de AAV (exhibidos), se advierte el reconocimiento de la antigüedad del actor, consignado como fecha de ingreso, el **01/08/2009**.

Finalmente, como si todo lo anteriormente expuesto no fuera suficiente de los recibos agregados por AAV S.R.L. en fecha 30/05/2023 en el CPA N°3, en el recibo correspondiente al mes de marzo de 2018 la empresa le otorgó 21 días de vacaciones, lo cual significa un reconocimiento de una fecha de ingreso anterior a la de fecha 01/01/2018 y una antigüedad de entre 5 y 10 años, lo cual es coincidente esa antigüedad con la fecha de ingreso denunciada por el actor.

En consecuencia, por todo lo manifestado considero que el actor trabajó bajo dependencia de distintos miembros de la familia Lazarte, incluso para una sociedad formada por ellos mismos (luego del fallecimiento del sr. Lazarte padre), lo que permite razonablemente inferir y entender que se trata de un empleador que fue mutando “formalmente” desde **el 01/08/2009, en adelante, hasta el despido. Sobre el tema, volveré más adelante.**

IV.6. Las pruebas que vengo examinando, en particular la instrumental antes referida (recibos, cartas documentos de fecha 12/07/2018 y de fecha 24/07/2018, constancia de Alta del trabajador ante la AFIP, acta de defunción del Sr. Juan Carlos Lazarte), más los testimonios de los Sres

Rodríguez, Luna y Córdoba (agregados en el CPA N°3), sumada a las posiciones del Sr. Torres (agregado en el CPA N°2), además de los informes de la AFIP agregados en fecha 30/05/2023 y 31/05/2023 (CPA N°3), a lo que se agrega el informe de la Dirección General de Rentas (sobre actividades comerciales declaradas, informe agregado en fecha 11/05/2023 en el CPA 5) y el informe de la Dirección de Personas Jurídicas (sobre la constitución de la Sociedad AAV S.R.L. Agregado en fecha 12/06/2023 en el CPA N°5), me permiten acreditar -como plataforma fáctica incorporada en la causa- que efectivamente estamos ante un grupo de personas (físicas/humanas y jurídica) que explotaban el mismo negocio, bajo la misma denominación comercial (Alem Vidrios) y desplegando la misma actividad comercial, con locales ubicados los mismos lugares físicos; y fueron esas personas (físicas o jurídicas), quienes a lo largo del tiempo, sea en forma sucesiva (por transferencia/traspaso) de Carlos José Lazarte a Juan Carlos Lazarte, y luego (al fallecimiento de este último) fue continuada un período con “Sucesión Lazarte” (según informe de AFIP, que se extiende hasta el 09/2015), para luego aparecen como sujeto empleador y aportante el Sr. Torres Francisco, quién según los recibos lo sería desde 12/2015 al 08/2017 (instrumentos no negados), y conforme los informes reflejados en “aportes y contribuciones a AFIP”, el Sr. Torres realizó los aportes durante el período 11/2015 al período 12/2017; pasando finalmente a la empresa AAV S.R.L. (01/2018 al 07/2018).

Así las cosas, considero probado que el actor (sujeto trabajador), puso su fuerza de trabajo a favor de “distintos sujetos” (en forma sucesiva, e incluso conjunta), que fueron los que utilizaron o se apropiaron de su “fuerza de trabajo”, manteniéndolo bajo la subordinación y dirección de ellos mismos; aun cuando haya utilizado distintas personas físicas, incluso una jurídica denominada AAV S.R.L., la que está constituida por los mismos miembros de la familia Lazarte (esposa e hijos); que no son otros que los mismos “sucesores de Juan Carlos Lazarte” que en uno de los períodos de tiempo figuró como “empleador aportante” al sistema de Seguridad Social.-

En definitiva, tanto los recibos de haberes, como la información emitida por AFIP sobre los sujetos empleadores con los respectivos informes de aportes y contribuciones (a favor del actor), como la información del “Registro Público - Dirección de Personas Jurídicas” (que da cuenta de los integrantes de AAV SRL y sus cambios), como las testimoniales rendidas (por compañeros de trabajo del actor), al igual que la Absolución de Posiciones del codemandado Torres, incluso de la Sra. Rondoletto (que vinculó a ALEN VIDRIOS con AAV; e incluso en la constancia de “Reflejo de Datos Registrados de la firma AAV SRL, tiene denunciado en AFIP como correo electrónico el siguiente: carloslazarte@alemvidriostucumán.com.ar); todo lo cual me permiten concluir que el actor efectivamente estuvo vinculado con los miembros de la familia Lazarte (Carlos José Lazarte, Juan Carlos Lazarte; al fallecimiento de éste, con sus herederos como continuadores de la persona del causante), como también con la firma AAV SRL (constituida, administrada y dirigida por integrantes de la misma familia Lazarte, esto es por los mismos herederos de Juan Carlos Lazarte), de modo tal, que queda muy claro que fueron estos sujetos (bajo la forma de personas humanas o persona jurídica), los que utilizaron y se apropiaron de la “fuerza de trabajo” del actor (Manuel Ariel Lazarte), manteniéndolo bajo la subordinación y dirección desde el su ingreso y hasta la extinción del vínculo laboral.

Así las cosas, considero que está configurada la situación que encuadra en la figura de **“empleador múltiple”** (Confr. Art. 26 LCT), donde el sujeto que aparece como una de las partes del “contrato de trabajo” es un **“sujeto múltiple”** que -en rigor de verdad- es el que está en condiciones de **“apropiarse del trabajo del dependiente”** del actor (dependiente y dirigido por ese sujeto múltiple); existiendo un evidente **vínculo más que societario (que lo hay), también familiar**, entre las distintas personas físicas/humanas y jurídica (AAV S.R.L., constituida y administrada por las mismas personas físicas); quienes en forma sucesiva e incluso conjunta, administraban las distintas

unidades de negocio, en los mismos lugares físicos (General Paz n° 1361, general paz n° 1639, Av. Alem n° 368 y Coronel Zelaya n° 530, a los que consideramos como el “establecimiento” en los términos del art. 6 LCT); siendo su denominador común -insisto- que las personas físicas de la familia “LAZARTE” (esposa e hijos de Juan Carlos Lazarte en tanto herederos y continuadores de la persona del mismo; y particularmente Carlos José Lazarte y el mismo Juan Carlos Lazarte), deben ser considerados -frente al actor- como un verdadero “**empleador múltiple**” en los términos del Art. 26 de la LCT.

En tal sentido, importante Doctrina nos enseña que: *“Ese mismo artículo 26 de la L.C.T., sorprendentemente poco analizado por la doctrina y menos aplicado por la jurisprudencia, se constituye en la piedra basal de la solidaridad que refiere a las consecuencias del tráfico apropiativo del trabajo humano dependiente. [Art. 26: Se considera “empleador” a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tengan o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”]. La norma no solo refiere al sujeto empleador en el contrato de trabajo, como una persona distinta de la empresa, sino que también alcanza a todas las múltiples situaciones en que un conjunto de empresas, pueden asumir una compartida apropiación del trabajo cuando se requiera para ello los servicios de un trabajador y aun cuando el sujeto apropiador sea el resultado de una relación asociativa (un conjunto) “tengan o no personalidad jurídica propia””.*

Las personas que en conjunto se constituyen en empleador (empleador múltiple), son titulares de los derechos que en el contrato de trabajo a tal título detentan y cargan la obligación solidaria de responder por las obligaciones que les pesan.

Si cualquiera de ellos está en condiciones de apropiarse del trabajo del dependiente, debe responder en conjunto por la totalidad de las obligaciones.

La inteligencia del legislador, a partir de comprender la variada realidad que encierra a las múltiples formas de la apropiación del trabajo dependiente, fue captada en una intensidad que merece la consideración más acabada de la doctrina.

Por lo que advertimos que la asociación para la apropiación obliga, en común a los asociados, aun cuando quien figure formalmente como empleador sea uno solo de los miembros del conjunto y en la medida en que a partir del principio de primacía de la realidad, se demuestre, que la tercerización, subcontratación, cesión o colocación de personal sirvan a esa apropiación conjunta.” (Ver: Ricardo J. Cornaglia: “EL DIFUSO CONCEPTO DE EMPLEADOR COMO SUJETO TITULAR DE LA APROPIACIÓN DEL TRABAJO DEPENDIENTE; Publicación: en Revista de Derecho Social Latinoamérica, Editorial Bomarzo, número 4-5, 2008, pág. 17.). Las negritas y subrayado, me pertenece).

En igual sentido, este calificado doctrinario nos enseña que: *“**EL EMPLEADOR MÚLTIPLE.** En directa relación con lo que antes expusimos, se debe hacer el abordaje de las situaciones que refieren al accionar asociado de varias personas, para actuar como un empleador. Por lo general el contrato de trabajo vincula a un trabajador con un empleador, que se trata de una persona física o jurídica, pero cada vez más en la realidad se advierte, que el rol del empleador suele ser ejercido por más de una persona. La apropiación del trabajo humano dependiente puede llevarse a cabo por la asociación de más de una persona. Los asociados actúan unidos por un vínculo que consiste en el accionar común para la apropiación, que en estos casos es múltiple y compartida. Las diversas categorías de apropiación plural del trabajo dependiente, en la realidad, no siempre se distinguen con claridad, y suele suceder que el accionar grupal conjunto y contemporáneo, revista a veces mutaciones hacia formas de accionar grupal sucesivo. ... La norma general que en nuestro derecho positivo vigente, refiere a la regulación del contrato de trabajo en las circunstancias en que la parte empleadora puede estar constituida por más de una empresa, es el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, reformada por la norma de facto 21.297 (t.o. dto. 390/76), que tiene este tenor: “Se considera ‘empleador’ a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”. Su texto indica que un conjunto de personas físicas o jurídicas pueden ser “un empleador”, a los efectos de considerar a los sujetos del contrato de trabajo. Esta conceptualización del empleador múltiple, supone una relación grupal en la apropiación: la existencia de un grupo de apropiadores que puede operar como tal en relación a un único contrato de trabajo” (“LA CONFUSIÓN DE LOS CONCEPTOS EMPLEADOR Y EMPRESA Y SUS CONSECUENCIAS. Por RICARDO J. CORNAGLIA - EN REVISTA DOCTRINA LABORAL, ERREPAR, BUENOS AIRES, NO-VIEMBRE DE 2005, AÑO XXI, TOMO XIX, N° 243, P. 999).*

En el caso que nos ocupa, esa “**relación grupal de apropiación del trabajo del actor**” (por parte de la familia Lazarte, cuya cabeza era el Sr. Juan Carlos Lazarte, y a su fallecimiento siguieron o continuaron sus herederos, que luego constituyeron la sociedad AAV SRL), fue tanto realizada en forma “sucesiva”, como también en forma “conjunta”; es decir, se dieron ambas variantes, de la descritas por el calificado doctrinario citado, cuyas enseñanzas comparto, y a las que adhiero. Es más, considero que el Sr. TORRES fue un verdadero “hombre de paja”, utilizando en un verdadero fraude a la ley, mientras la familia Lazarte constituía la sociedad de responsabilidad limitada (cuya constitución oficial data del 23/10/2017 - según informe Registro Público/Dirección Personas Jurídicas); quedando inscrita en AFIP el 22/11/2017, denunciando domicilio legal en General Paz 1401 S.M. de Tucumán, siendo éste el mismo domicilio que figura en el recibo de pago otorgado por el Sr. TORRES FRANCISCO NICOLAS al actor, en los meses de 07/2017 y 08/2017. Es decir, el Sr. Torres Francisco, declara en los recibos que le otorga al actor (por haberes) la dirección o domicilio de General Paz n° 1401 en meses 07/17 y 08/17; y en el informe (Reflejo de datos Registrados de AFIP), surge que la “fecha del contrato social” de AAV SRL es del 25/07/2017, en coincidencia con el domicilio del **Establecimiento** que en ese mes se explotaba bajo la persona del Sr. TORRES (según surge probado con los recibos de haberes extendidos al actor en julio y agosto/2017); y para eliminar toda duda de la vinculación o relación existente entre ellos, debo destacar que en ese mismo informe de (reflejo de datos de AFIP de AAV SRL), también aparece -lo reitero- el correo electrónico que fuera denunciado por la firma AAV SRL ante la delegación de AFIP (carloslazarte@alemvidriostucuman.com.ar), lo que termina justificar que la firma o denominación de “**ALEM VIDRIOS**” fue el nombre de fantasía que se utilizó a lo largo de toda la explotación comercial, la que persiste hasta el final cuando se hace cargo AAV SRL de dicha explotación, tan es así, que el Sr. CARLOS JOSÉ LAZARTE, quién es uno de los socios, denuncia el mencionado correo electrónico ante el propio organismo de fiscalización.

IV.6. a. En otras palabras, y haciendo una reseña de las pruebas examinadas, concluyo que está probado que el actor desde el 01/08/2009 hasta el 12/07/2018 todo el tiempo trabajó para ese mismo empleador (empleador múltiple), quien ejerció la misma explotación comercial (denominada ALEM VIDRIOS) cuyo “ESTABLECIMIENTO” (en términos del Art. 6 LCT) tenía distintas unidades de negocio, utilizando distintas personas físicas, incluso una “persona jurídica” (AAV S.R.L.) para intentar encubrir la realidad de la contratación; pero que -en rigor de verdad- y por el principio de primacía de la realidad, resulta evidente que siempre se trató de una misma y única relación laboral, y el empleador (múltiple), siempre fue ese conjunto de personas (vinculadas por relaciones societarias y familiares, incluso hereditaria), quiénes resultan ser un mismo y único empleador, que fue utilizando bajo distintas personas físicas y jurídica, intentando “enmascarar” la realidad bajo la apariencia de distintos contratos de trabajo, para distintas personas (todas vinculadas y que ejercían la administración común frente al actor, como dan cuenta las pruebas examinadas, y en particular, los propios recibos de haberes, indistintamente firmados por dichas personas, a lo largo de la relación).

En ese marco fáctico y constancias probatorias examinadas y valoradas, entiendo que está probado que el actor prestó servicios para la demandada (como “empleador múltiple”) desde el 01/08/2009 hasta la fecha del distracto (CD impuesta el 12/08/2018). Además de las pruebas ya reseñadas, todo ello también está demostrado por los testimonios analizados precedentemente (de compañeros de trabajo del actor, que incluso dos de ellos figuran registrados en la documentación adjunta en la exhibición de documentación), por la absolución del Sr. Torres Francisco Nicolás, de la propia Rondoletto, y las pruebas informativas antes mencionada (AFIP, DIRECCION DE PERSONA JURÍDICA y DIRECCION DE RENTAS).

En efecto, de la reseña antes realizada, como del **examen comparativo** (firmas en recibos, informe de la AFIP, de la dirección de personas jurídicas, de la dirección general de rentas, absolución de posiciones, testimoniales, entre otras cuestiones) surge extremos muy claros, que **permiten concluir la “continuidad”** del actor poniendo su **fuerza de trabajo** para el **“empleador múltiple”**, al que define el Art. 26 de la LCT en los siguientes términos *“Se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad propia, que requiera los servicios del trabajador”*. Es decir, la propia ley establece la posibilidad de actuación **“conjunta” (múltiple) de personas físicas o jurídicas, tenga -o no- dicha asociación personalidad jurídica propia, y será “empleador múltiple” en la medida que ese “conjunto” requiera los servicios de un trabajador, transformándose en beneficiarios de esa fuerza laboral.**

En el caso concreto, los distintos recibos emanados de la demandada (incluso de los anteriores empleadores que fueron cambiando a lo largo del tiempo e incluso planilla de empleadores agregados mediante informe de la AFIP) acreditan esa clara situación descrita en párrafo anterior. En tal sentido, tengo en cuenta que el ingreso del actor se produjo para **“Carlos José Lazarte” (año 2009)**, siendo luego este quien no solo constituyó la sociedad AAV S.R.L. (ultimo empleador del actor) sino que además fue quien continuó formando parte como socio al finalizar el vínculo laboral. En este sentido se observa que desde el inicio de la relación laboral el contrato de trabajo del actor fue transferido y registrado -conservando su antigüedad y categoría - por Juan Carlos Lazarte, luego (a su fallecimiento por sus sucesores) por Torres Francisco Nicolás, y finalmente el contrato de trabajo fue transferido a la sociedad AAV S.R.L., donde sus socios eran los sucesores de Juan Carlos Lazarte, es decir, la misma se encontraba integrada por su esposa y sus hijos, siendo uno de ellos (Carlos José Lazarte) quien registró la relación en el año 2009 y siendo socio de la sociedad AAV S.R.L., empresa que despidió al actor en forma directa -en el mes de Julio de 2018- siendo relevante mencionar que en este último periodo de tiempo (sobre todo, año 2017 y 2018), existen gran cantidad de **“recibos de pago de haberes”** al Sr. Lazarte Manuel Ariel en el que figura el domicilio laboral en calle General Paz 1401, el cual es coincidente con su anterior empleador que le emitió recibos de sueldo, el Sr. Torres Francisco Nicolas, siendo el segundo domicilio indicado por este (el de calle Alem 368) coincidente con el indicado por el Sr. Juan Carlos Lazarte en los recibos de sueldo emitidos por el durante los años 2013 y 2015. A su vez, reitero, el socio de la sociedad AAV S.R.L. siempre fue el Sr. Carlos José Lazarte, quien no solo fue hijo de Juan Carlos Lazarte, sino que además fue la persona que figuro como empleador del actor al inicio de la relación laboral.

Todo estos cambios (en rigor, de registración formal, pero siguiendo el actor poniendo su fuerza de trabajo para las personas físicas y sociedades constituidas por la familia Lazarte), me llevan a tener por acreditado (por el principio de primacía de la realidad), que todos esos sucesivos cambios de **“registraciones”** entre las distintas personas físicas y jurídicas, **evidencian que estamos frente a un verdadero “empleador múltiple” del Sr. Lazarte Manuel Ariel (que como bien enseña la doctrina citada, pueden valerse o apropiarse de la fuerza del trabajo ajena, en forma conjunta o sucesiva);** con la particularidad que -también lo asevero- se utilizaron en esa sucesión de transferencias, maniobras tendientes a **“encubrir”** la verdadera identidad del empleador múltiple, siendo evidente que esas maniobras -de cambiarlo a otra unidad de negocio- siempre fueron dirigidas y llevadas adelante por la familia Lazarte, quienes valiéndose de distintas figuras físicas y societarias, hacían aparecer como **“pantallas”** a diferentes personas; y con la única finalidad de continuar realizando la explotación comercial (con múltiples unidades de negocios), que siempre era administrada y dirigida por personas vinculadas familiarmente (los Lazarte).

Todo ello viene a justificar que verdaderamente el actor (como trabajador), **siempre estuvo vinculado -poniendo su fuerza de trabajo- para un mismo grupo de personas** (empleador múltiple) que más allá de los cambios de **“razones sociales”** y **“personas físicas”** en el tiempo, en rigor de verdad, era un mismo y único grupo de personas, que registraron la relación laboral desde el mismo día

(01/08/2009) trabajando el actor, sin interrupciones para las mismas personas hasta el despido del mismo, cuando figuraba “formalmente” registrado como empleado de “AAV S.R.L.”.

En otras palabras, el actor fue empleado de los Lazarte desde el inicio de la relación con Carlos José Lazarte (pese a haber pasado por personas físicas y finalizando con una razón social, que -casualmente- uno de los últimos socios vigentes -junto a Rondoletto- es el propio CARLOS JOSÉ LAZARTE, según informe del Registro de Personas Jurídicas); siendo este “conjunto de personas” (Confr. Art 26 LCT), el único y verdadero empleador; razón por la cual, me lleva a concluir que -en rigor de verdad, y adhiriendo al principio de **primacía de la realidad** vigente en la materia- los extremos de la relación laboral fueron los siguientes: (i) existió un “**empleador múltiple**” (Confr. Art. 26 de la LCT); y me limitaré a mencionar como parte de ese grupo de personas, a los que fueron demandados en autos: Sr. Carlos José Lazarte, Juan Carlos Lazarte (quien al fallecer sus sucesores son Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio José Lazarte quienes constituyeron AAV S.R.L.), Francisco Nicolás Torres y AAV S.R.L.; (ii) El vínculo laboral se inició el **01/09/2009**, y a partir de esa fecha existió **continuidad en el vínculo (hasta el despido en Julio del año 2018)**, siempre con ese grupo de personas, como empleador múltiple; quienes respetaron siempre la antigüedad del actor y lo registraron con la misma categoría, explotando su actividad en los mismos domicilios. (iii) El “empleador múltiple”, debe responder **solidariamente por las obligaciones** que pudieren nacer en cabeza del actor, como consecuencia de la relación laboral que existió entre las partes, y también por las consecuencias del despido; todo lo cual será examinado más adelante. Así lo declaro.

Sobre el punto que vengo analizando, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: *“Analizados y cumplimentados los requisitos formales necesarios para la procedencia del recurso, corresponde analizar el primero de los vicios alegados por el casacionista, errónea aplicación o interpretación de la ley, refiriéndose a la incorrecta aplicación del Art.26 de la LCT, el cual debería ser sustituido por el Art.31 de la LCT en donde se trata la solidaridad. Coincidiendo con el análisis realizado por el Sr. Procurador, se encuentra probado en autos que el actor ha sido Auditor Médico en forma ininterrumpida desde diciembre de 1994 hasta septiembre/octubre de 2002 mediando contratos laborales con las codemandadas, las cuales fueron empleadoras en forma sucesiva y plural, adecuándose de ese modo la aplicación en autos del Art.26 de la LCT, el cual “considera “empleador” a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. Nos encontramos ante el caso del “empleador múltiple”, los cuales deben responder solidariamente por sus obligaciones ante el actor, como oportunamente lo decidió el A quo. Por lo expuesto, corresponde rechazar el primer vicio alegado por el casacionista.”* (Corte Suprema de Justicia de Catamarca; autos: “Vergara, René A. c/ Círculo Médico de Catamarca y otros s/ Beneficios Laborales - Casación”; Sentencia 29/6/2010 - Id SAIJ: SU70015189).

En igual sentido, también se ha dicho: *“Algunos precedentes jurisprudenciales también llevan a considerar que, cuando dos o más personas físicas o jurídicas actúan en forma conjunta e indistinta como “empleador” de una misma prestación, debe admitirse la responsabilidad solidaria de todas ellas* (CNAT, Sala III, 17-5-99, “Robert, Andrea K. C/Carmio, Jorge y otros s/despido” [Fallo en extenso: elDial -AA173]...).” En igual sentido: autos “Iorii Sergio Alejandro c/ Ieraci S.R.L. y otros s/ despido” - CNAT - SALA II - Sentencia del 22/12/2009).

IV.6. b. En cuanto al Sr. Torres Francisco Nicolás, debo brevemente considerar que la **relación laboral**, más allá de las presunciones que nacen de los Arts. 58, 60, 61 y cctes. de CPL, está plenamente acreditada, tanto por los recibos de haberes adjuntados (no negados), por alta ante la AFIP (agregada por el actor como prueba instrumental) e incluso corroborado por las pruebas testimoniales examinadas y valoradas; y por lo tanto, dado que omitió dar su versión de los hechos (respecto de los puntos debatidos), se tornan operativas todas las presunciones, al no existir idónea y fehaciente prueba en contrario; razón por la cual, y teniendo presente lo resuelto en el punto anterior (conforme todas las pruebas previamente analizadas), corresponde sostener que el co-

demandado Torres Francisco Nicolás (quien fue utilizado por la familia Lazarte como persona interpósita para el cumplimiento de sus fines), en caso de determinarse algún crédito en cabeza del trabajador, que se examinará más adelante, deberá responder solidariamente, al ser parte del grupo denominado “empleador múltiple”. Así lo declaro.

IV.7. Con relación a la excepción de falta de legitimación pasiva interpuesta por Carlos José Lazarte y por los sucesores de Juan Carlos Lazarte (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte) debo considerar que la misma radica cuando el demandado no es la persona habilitada especialmente por la ley para asumir la calidad de tales.

Surgiendo evidente de la contestación de la demanda efectuada por los codemandados (Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte como herederos de Juan Carlos Lazarte y Carlos José Lazarte a título personal) que existe una total orfandad probatoria para justificar la negación de la relación de trabajo, pretendiéndose deslindar de su responsabilidad contractual laboral con el actor, argumentando que la relación laboral había existido entre el actor y Torres Francisco Nicolás y la sociedad AAV S.R.L., la cual (AAV S.R.L.) al contestar demanda pretendió invocar sólo ella la calidad de empleadora del actor mediante un contrato laboral con él, siendo acreditado en autos que formaba parte de lo que se conoce como “empleador múltiple”, por lo que debe desestimarse la excepción de falta de legitimación sustancial pasiva esgrimida por las personas físicas, por cuanto la real y verdadera responsable de la relación laboral lo ha sido tanto la sociedad AAV S.R.L., como así también Carlos José Lazarte, Francisco Nicolás Torres y Juan Carlos Lazarte, con quienes se ha vinculado la actora y a la cual se ha subordinado técnica, jurídica y económicamente recibiendo las órdenes e instrucciones para el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

En consecuencia corresponde rechazar la defensa de falta de legitimación pasiva (falta de acción) opuesta por Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte (como herederos de la sucesión de Juan Carlos Lazarte) y por Carlos José Lazarte a título personal. Así lo declaro.

Excepción de prescripción

VI.8. Con respecto a la prescripción liberatoria interpuesta por Claudia Rosa Rondoletto, Juan José Lazarte, Carlos José Lazarte y Claudio Jesús Lazarte como herederos de Juan Carlos Lazarte y de Carlos José Lazarte a título personal, defensa opuesta en los términos del artículo 256 de la LCT, con el argumento de que el Sr. Carlos José Lazarte habría firmado por última vez los recibos en noviembre del año 2009 y que los sucesores no fueron intimados por el actor desde el fallecimiento de Juan Carlos Lazarte ni se ha realizado denuncia en contra de ellos ante la Secretaría de Trabajo, indicando que recién tomaron conocimiento de los reclamos del actor cuando le notificaron mediante cédula el traslado de la demanda en fecha 07/06/2022, no existiendo interrupción del plazo previsto en el art. 256 LCT, precisando que la demanda fue planteada recién en el año 2020, ya cumplido el plazo de dos años establecidos en el artículo anteriormente citado.

Al tratar en la presente cuestión respecto de quienes fueron empleadores del actor, ha quedado establecido que se trató de un empleador múltiple (único empleador), siendo integrado el mismo por Carlos José Lazarte, Juan Carlos Lazarte (fallecido), Francisco Nicolás Torres y AAV S.R.L. y que la relación laboral que vinculaba a las partes continuó desarrollándose por todos ellos desde el día 01/08/2009 como un único empleador. Asimismo, que la extinción del contrato de trabajo (el cual fue imputado a los demandados) que nos ocupa tuvo lugar el 16/07/2018 (fecha de recepción de la carta documento de despido de fecha 12/07/2018 conforme lo informado por el correo argentino en fecha 01/06/2023 en el CPA N°5). La presente demanda fue interpuesta el 08/07/2020, por lo que no ha transcurrido el plazo de prescripción de la acción previsto en el artículo 256 de la LCT. Ergo, se rechaza el planteo de los accionados en este sentido. Así lo declaro.

VII. SEGUNDA CUESTION: Características de la relación laboral. Convenio colectivo aplicable, categoría laboral y jornada de trabajo.

VII.1. Convenio colectivo aplicable

VII.1. a. En su demanda, el actor manifestó que la relación laboral se encontró defectuosamente registrada en relación a la categoría laboral y a la jornada de trabajo. Respecto de la primera sostuvo que le correspondía la de Operario Especializado de Categoría 6 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 683/14 y no en la que fue registrada, que era la de Operario Inicial Categoría 1. En relación a la jornada de trabajo indicó que las mismas eran cumplidas de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas y sábados de 09:00 a 13:00 horas, registrándolo al actor como trabajador a media jornada y no como jornada completa como correspondía.

VII.1. b. Al contestar demanda los codemandados negaron la relación laboral con el acto, el codemandado Torres no contestó demanda y la empresa AAV S.R.L. al hacerlo reconoció que el actor trabajó bajo su dependencia desde que se constituyó en fecha 23/10/2017, indicando que desde su ingreso el actor se encontró correctamente registrado como Operario Inicial Cat. I, cumpliendo con un horario laboral de lunes a viernes de 8 hs. a 18:00 hs, sosteniendo que la relación se encontraba correctamente registrada.

En consecuencia, lo primero es determinar el régimen aplicable en la relación laboral.

Siempre se ha entendido que la aplicación de un régimen jurídico convencional se define conforme la actividad de la industria a la que pertenece el empleador. Así el plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en "Risso c/ Química Estrella" estableció que *"En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas a las de su actividad específica no deben considerárselos comprendidos en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de esos trabajadores"*. *"En primer lugar se ha seguido la opinión de que resulta dirimente a los fines del encuadre jurídico referente a la tipificación del contrato de trabajo, la actividad que realiza el empleador. Y dentro de ese concepto, debe connotarse la actividad principal del empleador, de modo que coloque todo lo atinente a tareas de la construcción en el centro de su quehacer, y no como una secuencia secundaria, accesoria o complementaria, atendiendo al principio de especialidad"* (Jorge Sappia, Régimen laboral de la industria de la construcción, Ed. Astrea 1982, pag. 11 y ss).

Ciertamente del informe de la Dirección General de Rentas, constancia de alta agregada por el actor, certificado de trabajo adjuntado por la demandada en fecha 31/05/2023 en el CPA N°3 surge que la empresa AAV SRL y Carlos José Lazarte declararon la misma actividad económica, la cual era la venta de cristales, espejos mamparas, cerramientos y aberturas. Asimismo, del informe del reflejo de datos registrados por ante la AFIP (agregado en fecha 10/05/2023 y 23/05/2023 en el CPA N°5) como así también de la constancia de alta agregada por el actor, se observa que las actividades antes mencionadas (venta de cristales, espejos, mamparas y cerramientos) fue desarrollada también por el Sr. Torres Francisco Nicolás y siendo que todos ellos se trataron de un mismo empleador y que explotaban Alem Vidrios (conforme fue tratado en la primera cuestión) considero que los demandados se dedicaban a la producción y comercialización de vidrios, más aún cuando es un hecho reconocido por las partes que el actor manejaba el horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de maquina biseladora rectilínea, maquina biseladora horizontal.

Por otra parte, de los recibos de sueldo, constancia del trabajador Alta y certificado de trabajo agregados por la demandada en fecha 30/05/2023 y 31/05/2023 en el CPA N°3 surge que el convenio colectivo que la demandada le aplicaba al actor era el 395/04, el cual fue actualizado luego por el CCT 642/12 el que resulta aplicable a la actividad en la actualidad y en virtud de la actividad principal desarrollada por la empleadora. En este sentido es necesario destacar que si bien el actor indicó como aplicable en su demanda el CCT 683/14, considero que se trata de un error numérico al expresar el mismo como aplicable, ya que el CCT 642/12 (anteriormente 395/04) no solo coincide

con el convenio colectivo indicado en los recibos de sueldo agregados por la demandada y con la actividad de los demandados, sino que además a lo largo de la demanda, donde hizo referencia expresa a datos que se identifican y refieren al mencionado convenio colectivo, a saber: 1) indicó en la base de cálculo (punto IV. Planilla Laboral 4to párrafo) un **ítem referido a las Pymes**, el cual no se encuentra comprendido en el convenio 683/14, como si se encuentra en el CCT 642/12 una rama destinada a quienes trabajan en esa rama, 2) indicó como adicional una suma diaria referida a **manufactura vidrio plano y procesado**, el cual no se corresponde a una categoría contemplada en el convenio citado en la demanda (683/14) como si coincide con una rama correspondiente al CCT 642/12, 3) indicó que su categoría era la de operario especializado categoría 6, la cual no se corresponde con el convenio invocado (683/14, en el cual no hay una categoría con esa denominación, ni con ese número) y si coincide con **una categoría incluida dentro de la rama de 642/12 (Rama manufacturada del vidrio plano y procesado)**, 4) al enumerar la categoría que le correspondía, sostuvo que era la N°6, no siendo esa numeración coincidente con la comprendida en el CCT 683/14, en el cual se incluyen categorías que van desde la categoría A a la H, siendo que en el convenio colectivo 642/12 no solo se incluyen categorías que van por números sino que además se encuentra contemplada la de Operario Especializado conforme fue invocado por el actor y 5) finalmente las tareas desarrolladas por el actor (manejo de horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de máquinas biseladoras, mediciones para clientes previas a la confección de presupuestos etc.), se encuentran comprendidas en el CCT 642/12 en la **“Rama Manufacturada del vidrio plano y procesado Categoría V”** coincidiendo no solo la rama sino también la categoría invocada por el actor.

En consecuencia, de los propios relatos -y reclamos- del actor surge claramente que toma como parámetros de base de cálculos los previstos en el convenio CCT 642/12 (anteriormente 395/04) el cual resulta aplicable a la actividad desarrollada por la demandada, en cuyo art. Capítulo II- Condiciones Generales, art. 8 (objetivos comunes) se indica como objetivo de las empresas del sector la de **“crecer y prosperar económica, organizaciones y tecnológicamente a través de la fabricación y comercialización de productos de alta calidad a precios competitivos”**, lo cual resulta coincidente con la actividad principal desarrollada por la demandada, la cual era **la fabricación y comercialización de vidrios**.

En mérito a lo expuesto, considero que la relación laboral del actor con el empleador múltiple, estaba regida por el LCT y el CCT 642/12, cuyos parámetros se tomaron para hacer los cálculos reclamados; e incluso surge como el aplicado por la parte empleadora en su registración de la relación laboral. Así lo declaro.

VII.2. Categoría laboral.

Teniendo en cuenta que se determinó en el apartado anterior que el convenio colectivo aplicable era el CCT 642/12 (anteriormente CCT 395/04) y considerando que las tareas reconocidas por las parte como realizadas por el actor eran la de manejo de horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de máquinas biseladora rectilínea, maquinas biseladora horizontal, mediciones para clientes previas a la confección de presupuestos (entre otros similares) considero que la categoría que le correspondía al actor era dentro de la “Rama manufactura del vidrio plano y procesado-distribución” la categoría V, Operario Calificado Especializado. A esta conclusión llego por no solo por el hecho de estar reconocidas las tareas del actor (las cuales se encuentran contempladas en la rama manufactura del vidrio plano y procesado) sino también porque no resulta razonable, ni admisible, que una persona que trabajó nueve (9) años para misma empresa (y que veía de otra empresa relacionada a la misma actividad, según informe de AFIP, que da cuenta del inicio del actor en “MOLINA VIDRIOS”), pueda encontrarse registrado -durante toda la relación laboral encuadrada- en la misma categoría laboral, que es la más baja (operario inicial) de la escala. Por el contrario, lo

razonable y lógico es que el trabajador, a lo largo de los años se va capacitando y ascendiendo, lo que permite inferir que razonablemente pudo alcanzar la categoría de “oficial especializado”, teniendo en cuenta no solo la cantidad de años trabajados, sino porque según la descripción de tareas, incluso las declaraciones de testigos (compañeros de trabajo), el accionante tenía a su cargo el manejo de máquinas para la fabricación vidrios templados, biselados de vidrios, pulidora, entre otras (declaración de AUCELO RODRIGUEZ). Destaco que este testigo, lo considero necesario, como compañero de trabajo, ya que más allá de la falta de negativa de la relación al tacharlo, el mismo figura en la documentación exhibida por la demandada AAV SRL), Por su parte, el testigo Córdoba Juan David (que también figura en la documentación exhibida y declara ser compañero), dice que el actor era “templador y biselador, manejaba la máquina”. En ambos caso, se trata de compañeros de trabajo, y como tales, revisten la condición de testigos necesario, en el sentido que se trata de personas que compartieron el trabajo y participaron de la misma explotación que llevaba adelante la demandada, por tanto, claramente se trata de personas que -al compartir los sucesos laborales se dan en esa comunidad de trabajo de la que participaban- son los que mayores datos pueden aportar respecto de las labores cumplidas efectivamente por el actor; todo lo cual me lleva a la conclusión no pudo ser un “operario inicial” ; sobre todo, por el hecho de que el actor tenía a su cargo -tal como refieren los testigos- el manejo de máquinas, y la experiencia común me permite afirmar que este tipo de empresas (dedicadas a la fabricación de vidrios, biselados, templados, etc. que son elementos de fragilidad, que pueden resultar dañados fácilmente), de ninguna manera permitirían que el manejo de las máquinas lo realicen operarios iniciales, sin experiencia; es decir, los simples “ayudantes” (conforme surge de la descripción del CCT, respecto de la categoría de operario inicial, como fue categorizado en los recibos de sueldo). Por lo tanto, me parece evidente que el Sr. Lazarte Manuel Ariel era personal especializado, no solo -reitero- por el hecho de haber trabajado 9 años (y antes también en otra Vidriería), sino porque los trabajos descriptos incluso por los testigos, y por haber manejado máquinas, me conducen a dicha conclusión.

En efecto, sobre el tema, resulta ilustrativo y corrobora la posición que vengo sosteniendo, las declaraciones del testigo Aucello Rodríguez Augusto al expresar “...Ariel lazarte manejaba biseladora y pulidora, **era oficial especializado ahí**. Es más, yo le preparaba los vidrios para que los lleve. En muchas ocasiones trabajamos juntos” (respuesta dada a la pregunta n°3) “**era oficial templador, manejaba las máquinas, reparaba las maquinas**” (respuesta dada a la pregunta n°6). Por su parte, el testigo Córdoba, nos dice: “era templador y biselador, manejaba la máquina”, y agrega que ello le consta porque trabajaba ahí. Es decir, ambas declaraciones son coincidentes, incluso con la función que parece descripta por el actor (manejo de horno para la fabricación de vidrios templados, máquina biseladora rectilínea y horizontal, etc.), que -al mismo tiempo- son coincidentes con las descriptas en la categoría V de **oficial Calificado Especializado** de la rama manufactura del vidrio plano y procesado del CCT 642/12.

Al respecto, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “*En efecto, y tal como los mismos testigos lo reconocen, conocen de los hechos sobre los que declaran en razón de haber sido compañeros de trabajo de los actores en la finca explotada por el demandado, **resultando dicha circunstancia suficiente para calificarlos de testigos necesarios**, ya que debe tenerse en cuenta que los sucesos laborales se dan en una comunidad de trabajo y por eso quienes participan de ella son los que pueden aportar datos al respecto y en muchas ocasiones la prueba testimonial constituye el único elemento de convicción del cual depende el magistrado para esclarecer la cuestión debate* (en sentido análogo Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, sent. 82.546 del 17-08-01 “Sosa Arnaldo c/ Somisa s/ ley 9688”; sent. 87.141 del 28-09-05 “Valdemarín Estela María c/ Siembra Seguros de Vida S.A.” cit. en La Ley online)” (CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 1 - VALDEZ SERGIO GUSTAVO Y VALDEZ MARIO ENRIQUE Vs. NAVARRO JUAN LUIS S/ DESPIDO - Nro. Sent: 94 Fecha Sentencia 19/04/2011. Ídem: Sentencia n°.: 394 "Gramajo Jorge Daniel Vs. Rosso Hnos. S.H. y Otros S/ Cobro de Pesos" del 14/12/2010 CLC.: Sala I.). Lo subrayado, me pertenece.

Finalmente, y para despejar toda duda al respecto, tengo en cuenta la absolución de posiciones de la “representante legal de AAV SRL”, quién al responder la posición n° 8 (Jure como es verdad que Manuel Ariel Lazarte cumplía tareas que consistían en manejo de horno para la fabricación de vidrios templados, manejo de máquina biseladora rectilínea, manejo de máquina biseladora horizontal), a las tres tareas descriptas responde que SI. En definitiva, **reconoce y confiesa como tarea del actor, la consistente en el manejo del horno para la fabricación de vidrio templado**.

Así las cosas, y teniendo presente que se trata de una “**confesión expresa**”, que -según la Excma. Corte local, en jurisprudencia que comparto- tiene dicho que “*...Cabe tener presente que la confesión expresa, es la prueba más eficaz y contundente en el proceso civil.*”, me lleva a concluir que dichas tareas son las que deben contemplarse para el encuadramiento del actor.

En efecto, nuestro Máximo Tribunal -en jurisprudencia que comparto- tiene dicho: “*La confesión expresa enerva el valor de cualquier otro medio probatorio, siendo innecesaria incluso la valoración de los restantes elementos fácticos -si los hubiere- ante la presencia del primero. Así, se dijo: «La confesión expresa se califica en doctrina y jurisprudencia como “probatio probatissima”, porque hace plena prueba contra quien confiesa (tal criterio emana de las consideraciones efectuadas por esta Corte en la sentencia N°: 1.231, del 22-12-2.006) y obliga al juzgador a resolver conforme a los hechos reconocidos [] atento a que la confesión expresa bastaba para que éste se pronunciase sobre la cuestión» (CSJTuc., «Fernández Graciela Liliana vs. Cobertura de Salud S.A. (Boreal) s/ Cobro de Pesos», sentencia n° 1.073 del 11-12-2.013; en el mismo sentido «Salas Fernando vs. Alcántara Ramón Ángel s/ Cobro de pesos», sentencia N° 725 del 28-5-2018)» (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - FRANCISCI ROQUE GABRIEL Vs. GARCIA JULIO CESAR S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 86 Fecha Sentencia 05/02/2019).*

Antes de finalizar, también tengo en cuenta que en el CCT 395/04, que fue reemplazado por el n° 642/12, en lo que es la rama “Manufactura de Vidrio Plano y Procesado” (que es la que figura en la constancia de ALTA DE AFIP del actor en AAV SRL), describe la tarea de “templador de horno”, la cual se encuadra dentro de la categorización siguiente: “**V - OPERARIO ESPECIALIZADO CALIFICADO**”.

En mérito a todo lo expuesto, pruebas examinadas, y jurisprudencia que comparto, considero que el actor debería haber estado encuadrado dentro de la “**Rama manufactura del vidrio plano y procesado**”, pero en la categoría **V de Operario Calificado Especializado**. Así lo declaro.

VII.3.Jornada de trabajo

Ahora bien, en este punto de controversia cabe recordar que el contrato de trabajo se considera celebrado -como regla general- a jornada 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 de laboral (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.

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*”.

En el caso, amén de que el principio general en materia laboral es la jornada completa legal (o convencional), lo cierto es que la demandada AAV S.R.L. reconoció al contestar demanda que el actor trabajaba de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas, lo cual importa un reconocimiento de una

jornada completa, siendo liquidada de esa manera en los recibos de sueldo agregados en fecha 30/05/2023 (CPA N°3). Así también se observa que actor no reclamó el pago de horas extras, con lo cual se encuentra **demostrado que el accionante trabajó una jornada completa convencional, sin que exista prueba que justifique el apartamiento del principio general mencionado; por tanto, así se declara cumplida (jornada completa).**

VIII. TERCERA CUESTION: Extinción de la relación laboral: justificación de la causal.

VIII.1. Las partes coincidieron en que el despido se produjo mediante CD remitida por la patronal al actor, la que consta agregada en fecha 22/07/2020, y tiene por fecha de emisión el 12/07/2018.

VIII.2. En relación a la fecha en que se produjo la extinción de la relación laboral, cabe tener presente que mediante informe de fecha 01/06/2023 agregado en el CPA N°5 el correo oficial declaró su autenticidad e indicó que la recepción de la misma se produjo el día 16/07/2018.

Por ello, por aplicación de la teoría recepticia que impera en materia laboral, por haberse producido prueba de informe al Correo Oficial, cabe tener por cierto que la misiva donde se comunicó el despido directo fue recepcionado por el actor el **16/07/2018**, siendo esta última la fecha de extinción del contrato laboral. Así lo declaro.

VIII.3. Ahora bien, entrando en el análisis de las formalidades de la notificación del despido directo (contenido formal del acto de la notificación), en primer lugar, considero necesario recordar que el **art. 243 de la LCT** establece -como requisitos formales- que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito, y que en el instrumento se consigne la **expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y que una vez invocada la causa, no se la podrá modificar ni ampliar**, imponiéndose así una suerte de “**fijeza prejudicial**” al acto de invocación de justa causa de rescisión, lo cual implica que en la instancia judicial únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal a la que se hizo referencia en la comunicación del despido.

La obligación de comunicar la causa del despido -y no poder modificarla en el juicio- responde a la finalidad de otorgar al trabajador la posibilidad de ejercer su defensa, en base los preceptos normados en el art. 18 de la C.N.

En virtud del principio de fijeza judicial (que determina la invariabilidad de la comunicación del despido), la forma de comunicar el despido no puede quedar suplido por posteriores especificaciones que podría llegar a otorgar la accionada al contestar la demanda.

Así es que se dijo que: *“La causal de despido consignada en la comunicación antes referida no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de la traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto.- DRES.: GANDUR - GOANE - SBDAR (EN DISIDENCIA PARCIAL).”* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo- OJEDA LASTRINA FERNANDO SIGIFREDO Vs. CONSTRUCTORA GAMA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS, Nro. Sent: 80 Fecha Sentencia 22/02/2017). Incluso, *“Lo sostenido resulta aplicable también a la valoración que el juez debe efectuar del hecho injurioso denunciado, no pudiendo extender su análisis a cuestiones no invocadas en el telegrama de despido, y en este sentido, se ha dicho que 'como se trata de una especie de predeterminación de los hechos controvertibles en el juicio, la sentencia debe limitarse a analizar la causal invocada en la notificación del distracto' (CFed. General Roca, sent. del 24/7/97, DJ, 1997-3-667)”* (cfr. CSJT, “Barrionuevo, Carlos Alberto vs. Mercofrut (Mercado de Concentración Frutihortícola de Tucumán) s/ Cobros”, sentencia n° 625 del 22/8/2003).

En el caso de autos, examinando el contenido del acto de despido se advierte que no se dio cumplimiento -en forma estricta y clara-, por parte de la sociedad demandada, con las exigencias requeridas por el art. 243 de la LCT, como se analizará más adelante. Así lo declaro.

VIII.4. La primera parte del art. 243 establece 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, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato[...]*”. Es decir, la comunicación de una justa causa de despido debe ser clara, a fin de que quien la recibe cuente con todos los elementos en torno al hecho u omisión recriminados. Se trata de saber claramente sobre la o el **contenido de una “imputación concreta, puntual, nueva y contemporánea”, así como de las “circunstancias de tiempo, modo y lugar”** (relativas al tema concreto), a fin de que el acusado (trabajador inculpado) pueda no sólo situarse en el momento, traerlo a la mente, reconstruir sus circunstancias, etc., en caso de que hubiera ocurrido tal acción u omisión reprochada, sino también, y en función de ello, organizar su derecho de defensa.

Constituye una carga del empleador especificar, 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, 13.11.200)”. Y para hacerlo correctamente, considero esencial que se hayan brindado amplias referencias y datos “concretos” (no ambiguos o genéricos), proporcionando también todas las circunstancias de persona, tiempo, modo y lugar, relacionadas con el hecho imputado.

VIII.5. Formuladas las aclaraciones precedentes, e ingresando al examen del caso concreto, procederé a transcribir del acto de despido: *“Según las constancias de nuestro sistema de control de asistencia con impresión digital y almacenamiento encriptado de datos, usted registra al día de la fecha 44 inasistencias injustificadas, según el siguiente detalle: Enero 5 faltas, Febrero 5 faltas, Marzo 13 faltas, Abril 2 faltas, Mayo 12 faltas y Junio 7 faltas. En reiteradas oportunidades hablamos con Ud. a fin de lograr un cambio de actitud sin resultado alguno. Por ello, representando un grave incumplimiento de colaboración y de buena fe (art. 62 y 63 LCT) nos consideramos injuriados y procedemos a despedirlo por su exclusiva culpa. Liquidación final, certificación de servicios y cese a su disposición en oficinas de la empresa”*.

Del texto de la misiva rupturista se advierte que la causa del despido fue por **ausentarse del trabajo en sucesivas oportunidades sin justificativo, acumulando un total de 44 inasistencias desde enero hasta junio, sin precisar el día y el año en que ocurrieron, limitándose a decir “5 faltas en enero, 5 faltas en febrero, 13 faltas en marzo, 2 faltas en abril, 12 faltas en mayo y 7 faltas en junio”**, lo que -por sí solo- no solamente implica realizar una manifestación genérica e imprecisa (respecto de cuales días en concreto); y al mismo tiempo -desde ya lo adelante- no luce contemporánea, ni proporcionada, con la sanción de despido; razón por la cual considero y me adelanto en sostener, que no puede constituir una causal de despido válida y suficiente, toda vez que el actor **no había sido sancionado ni por inasistencias (en meses anteriores), ni por otros motivos, con antes del despido**; es decir, en el mes de **julio de 2018**, directamente se lo despido (máxima sanción), y se lo hace invocado genéricamente 44 inasistencias, describiendo “5 faltas en enero, 5 faltas en febrero, 13 faltas en marzo, 2 faltas en abril, 12 faltas en mayo y 7 faltas en junio”; pero insisto, no se observa ni un llamado de atención, ni ninguna sanción previa y gradual, antes del despido; pese a que surge de los propios dichos de la demandada, que esas inasistencias comenzaron en el mes de enero (entiendo que del 2018, pese a que no indica el año, ya que coincide con su ingreso a la sociedad).

En otras palabras, el actor pese a falta 5 días en enero, no recibe ni un llamado de atención. Luego, sucede lo mismo en los meses subsiguientes, y en julio, lo despiden; sin siquiera haber ejercitado antes el poder disciplinario en forma gradual.

Veamos.

De la carta documento de despido -lo que primero que observo y me llama la atención- es que se utilizan términos **genéricos** (ya que se habla de 44 inasistencias en total desde el mes de enero hasta el mes de junio), **sin ninguna precisión de los días de cada mes (ejemplo, lunes 5, martes 6, miércoles 7, etc.), en que ocurrió cada una de ellas.** Además, también tengo en cuenta -siguiendo con lo **genérico de las expresiones-** que en la carta de despido no indicaron los nombres y apellidos, ni otros datos personales de la persona (gerente, supervisor, socio de la empresa etc.) ni menos indicó algún testigo que haya estado presente al momento en que supuestamente hablaron con el actor para que cambie de actitud, no ha recibido sanciones previas por ese motivo; es decir, no hizo reseña de ninguna circunstancia de tiempo, persona o lugar; mucho menos de un ejercicio gradual del poder disciplinario.

Bajo estas circunstancias, la demandada luego pretendió suplir dicha omisión , al intentar introducir al debate, en la contestación de demanda, no solo los días precisos en que se ausentó injustificadamente a su puesto de trabajo y además pretendió introducir otra causa del despido al mencionar lo que sería una *concurrentia desleal* por parte del actor en virtud de haber iniciado idéntica actividad de la empresa demandada (venta y colocación de vidrios), lo que manifestó configurar una pérdida de confianza por parte de la empresa respecto del actor; siendo esta última instancia (contestación de la demanda de AAV S.R.L.); cuestión ésta que resulta **notoriamente extemporánea** para hacerlo, ya que resulta claramente violatoria de la invariabilidad de la causal del despido y la “fijeza prejudicial” que genera la misma, intentando -lo reitero- al aportar “nuevos datos” en una instancia posterior (contestación de demanda), con los que el actor no contaba ni al momento del despido (para responder la carta), ni al momento de elaborar su demanda; todo lo cual le ha impedido ejercer en forma amplia, efectiva y de manera correcta, su derecho de defensa frente a la acusación en la que configuraron su despido.

En tal sentido, debe tenerse muy presente que al exponer en la carta documento que el actor faltó injustificadamente a su puesto de trabajo 44 días (5 faltas en enero, 5 faltas en febrero, 13 faltas en marzo, 2 faltas en abril, 12 faltas en mayo y 7 faltas en junio), se **omitió especificar los días y el año en que ocurrieron las mismas, asimismo omitió la accionada individualizar datos personales de la persona que habló con el actor para que cambie su actitud respecto de la empresa.**

Por otro lado, mediante carta documento remitida en julio del año 2018 la demandada despidió al actor por faltas ocurridas desde enero, es decir, dispuso el despido del actor en razón de ausencias injustificadas de hasta 6 meses anteriores a la fecha del despido, sin haberse verificado, previamente, la aplicación de ninguna medida disciplinaria, tendiente a corregir esas faltas.

Respecto de las facultades disciplinarias del principal, las mismas se encuentran consagradas por el art. 67 de la L.C.T., como una derivación de las potestades de organización empresarial y dirección contenidas en los arts. 64 y 65 del ordenamiento legal citado,(S.C.J. Mza., Sala II, 02/06/77, “L.L.”, 1977-D-384, nro.75.007).

El poder disciplinario debe ser encuadrado en las normas específicas que lo gobiernan: la ley, convenio colectivo, reglamento de la empresa y respetar las siguientes condiciones, entre ellas que la medida sea proporcionada a la falta; que la falta no haya sido consentida por el empleado, la razonabilidad o sea que la medida tenga justa causa y le sea notificada al dependiente por escrito y con plazo determinado (art. 67, 68, 218 y 219 L.C.T)..

El ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador no se encuentra sujeta a un procedimiento formal, sino a ciertos requisitos de elaboración doctrinaria y jurisprudencial, entre los cuales podemos señalar los siguientes: **juridicidad, proporcionalidad, razonabilidad, oportunidad o contemporaneidad**, notificación por escrito y no duplicación de sanciones. Ello se justifica por las amplias facultades de impugnación concedidas al trabajador por el segundo párrafo del art. 67 de la

LCT, quien puede dentro del plazo establecido por la ley impugnar la sanción ante el empleador o recurrir directamente a la justicia (cfr. Etala, Carlos Alberto, Contrato de trabajo, p. 177 y sigtes., Astrea, Buenos Aires, 1999).

La ley o la costumbre y prácticas de empresa admitidas por la jurisprudencia han determinado la existencia de diversos tipos de sanciones que conforme a su gravedad pueden clasificarse en:

a) Llamado de atención, advertencia, apercibimiento o amonestación, que representan un mal antecedente para el trabajador, que se registra en su legajo pero que no le ocasiona perjuicio económico;

b) La suspensión. Ocasiona un perjuicio material al trabajador ya que durante su extensión no percibe salario.

c) El despido: Es la sanción más grave e implica la ruptura del contrato de trabajo dispuesta por el empleador, al invocar una justa causa para ello.

Los requisitos para la procedencia de las sanciones son: a) Proporcionalidad, con la falta cometida por el dependiente; b) Razonabilidad. La medida debe tener una justa causa. c) Contemporaneidad. Debe mediar un tiempo razonablemente inmediato entre la comisión de la falta o su conocimiento por el empleador y la adopción de la sanción; d) Notificación por escrito.

Teniendo en cuenta lo expuesto, surge que la empresa demandada a los fines de modificar la conducta del actor debió haber optado por diversas sanciones en forma previa a decidir el despido (ejemplo, llamado de atención, suspensión, etc.); y sin embargo, optó directamente por despedir al actor (luego de 6 meses de la primera inasistencia, en enero), y adoptando la mayor de las sanciones disciplinarias, pese a que nunca antes lo había sancionado dicha razón social, ni ninguno de los sujetos anteriores (empleador múltiple); y además de todo ello, reitero, lo hace invocando como justificación del despido las faltas ocurridas en enero (6 meses antes), no siendo la sanción dispuesta ni contemporánea con las faltas cometidas por el actor, ni el ejercicio del poder disciplinario puede considerarse gradual y razonable.

En este sentido la jurisprudencia que comparto sostiene que *“En el caso particular, coincido sin lugar a dudas, con el criterio sentencial cuando expresa que no existió contemporaneidad entre el despido y los hechos imputados, atento a que la supuesta falta grave de la trabajadora se habría producido el 14/05/2019 y recién el 30/08/2019 la accionada remitió a la actora CD notificándole el despido. Es decir, transcurrieron 3 meses y 16 días, entre "la injuria" y la decisión rupturista". No debe perderse de vista, que el despido debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos y que debe existir una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento”*.

CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1. GONZALEZ RUGGIERO HUAYRA MAGALI Vs. CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: 1756/19. Nro. Sent: 162 Fecha Sentencia 20/09/2022.

En este contexto también es necesario destacar que la falta de sanción disciplinaria al tiempo de ocurrir las inasistencias injustificadas no revisten para la demandada gravedad suficiente para romper el vínculo contractual, mucho menos cuando pasaron 6 meses desde la falta cometida. En este sentido, se ha dicho: *“entre el incumplimiento y la denuncia debe existir una razonable contemporaneidad”, dado que “quien consiente el paso del tiempo sin reaccionar adecuadamente, demuestra, con su comportamiento -que, por ser concluyente, adquiere eficacia de declaración- que el o los incumplimientos alegados no obstaban a la subsistencia del contrato (degradación de la justa causa de denuncia) En definitiva, una de las notas que la doctrina y la práctica judicial indican como requisitos de la procedencia del ejercicio del poder disciplinario, es la contemporaneidad, entre el incumplimiento y la sanción. No se dio en el caso”* (CNAT - SALA VIII - AUTOS: “NEMENMAN ARIEL C/ FUNDACION DOCTOR JAIME ROCAPARA EL PROGRESO Y DESARROLLO DEL DIAGNOSTICO S/DESPIDO; Sentencia del 21/12/2018).

En igual sentido, también se ha dicho: *“El requisito de la contemporaneidad exige la inmediatez entre la falta laboral y la sanción aplicada con el fin de garantizar la adecuada seguridad jurídica en las relaciones laborales. Por ende, si la corrección disciplinaria es extemporánea por haberse violado este requisito, por más que se hubieran cumplido los demás (notificación escrita, plazo cierto, proporcionalidad, justa causa, razonabilidad, etc.), la misma debe reputarse como inválida y carente de eficacia sancionatoria. Pues bien, estando a lo antes esgrimido, tengo para mí que una extensión temporal de casi 3 meses desde que el contrincante cometió la falta laboral y la sanción disciplinaria impuesta por la citada a integrar la litis, no guardó la necesaria contemporaneidad que debía existir entre ambos hechos y, por lo tanto, que esta última violó el principio de la oportunidad o de la proximidad temporal o de la contemporaneidad entre la falta laboral reprobada y el correctivo punitivo que la castigó.”* (Sentencia del 10/02/2016; Sala Unipersonal de la Excma. Séptima Cámara del Trabajo de la Ciudad de Mendoza; en los caratulados: "ROMANO MARTIN HORACIO C. FUNDACION COPROSAMEN).

Es decir, en el supuesto que las faltas ocurrieron en el año 2018 (ya que la demandada no especificó el año en que ocurrieron) las mismas sucedieron desde el mes de enero, siendo reiteradas esas faltas hasta el mes de julio (mes en que ocurrió el despido), sin haber sido sancionado durante esos 6 meses por ninguna de las faltas cometidas, por el contrario, al no haber sido sancionado el actor durante esos meses, no pudo haber tomado conocimiento que su reiteradas faltas importen la ruptura del vínculo contractual. En este sentido destaco que si bien al absolver posiciones en el CPD N°3 el actor reconoció haberse ausentado a su puesto de trabajo desde enero a junio del 2018, lo cierto es que en todas las posiciones indicó que lo fue con conocimiento del empleador al expresar *“por que ellos no nos pagaban el sueldo y nos decían que vayamos a hacer alguna changa porque la empresa no tenía para darnos plata”(posición n°3), “...no la recuerdo con exactitud a las fechas, se que hubo inasistencias, fueron varias por que ellos no nos pagaban el sueldo y nos decían que podíamos hacer alguna cosa, changuita por que no tenían para pagar el sueldo. Detrás de los empleados que éramos muchos había una familia a nosotros no nos pagaban el sueldo. El 31 de diciembre nos dieron 500 pesos cuando el kilo de carne valía 500 pesos. No nos pagaban el sueldo, ni siquiera anticipo, yo y todos mis compañeros tenemos inasistencias por que ellos todas las semanas, cada 15 días hacían reuniones y hablaban verbalmente con cada uno de nosotros.. muchachos no tenemos para pagar el sueldo, estamos mal, entonces los que puedan salir a hacer una changa, van y la hacen. Estamos agradecidos nosotros que nos colaboren los días que puedan. Entonces todos trabajábamos por que necesitamos y detrás de cada familia había necesidades” (posición n°7 g), “...yo no, o sea no se podía justificar ni con un certificado ni nada por que ellos mismos no autorizaban a que podamos hacer una changa por la misma causa que anteriormente dije, ellos no tenían para pagarnos el sueldo, nos debían 5,6 quincenas y aguinaldo” (posición n°8)* siendo estas manifestaciones coincidentes con las declaraciones de los testigos Aucello Rodríguez José Augusto, Luna Juan Fernando German y Córdoba Juan David plasmadas en actas de fechas 13/06/2023 y 03/08/2023 (agregadas en el CPA N°4) quienes coincidieron (al ser repreguntados) que el vínculo contractual de ellos con la demandada se produjo por que no le pagaban el sueldo.

Es decir, si bien las inasistencias durante los meses de enero a julio de 2018 se encuentran acreditadas por la Ing. Machado Marcela Alejandra, no solo no fueron sancionadas, sino que además los testigos coincidieron con lo expuesto por el actor al absolver posiciones en cuanto a que las mismas fueron consentidas ante la supuesta imposibilidad de abonar su sueldo.

De esta manera, mal puede el actor pensar que puede ser sancionado, y mucho menos despedido, por las ausencias a su puesto de trabajo, cuando las mismas fueron consentidas y autorizadas por la propia demandada durante meses.

Además, insisto, el hecho de no haber especificado -en la misiva del despido- los días en que ocurrieron las inasistencias (intentando suplir tal omisión al contestar demanda, hace imposible - para el trabajador- poder ejercitar su defensa en juicio, por la “indeterminación” de la causal invocada, respecto de la cual el trabajador no tiene una “noción clara y concreta”, de cuáles fueron las “causales del despido” de las que debería defenderse; y esa “vaguedad e indeterminación, no cumple con las previsiones del Art. 242, 243 y Cctes. de la LCT.

Por otra parte, se observa que si bien del informe de la Ing. Marcela Alejandra Machado (agregado en fecha 04/07/2023 en el CPD N°4), como así también de la carta documento de fecha 12/07/2018, surge que en enero la actora faltó a su trabajo 5 días en enero, 5 días en febrero, 13 días en marzo y 2 días en Abril, 12 días en Mayo 6 días en junio y 13 días en julio, este informe no es coincidente con lo reflejado en los recibos de sueldo emitidos por AAV S.R.L., ya que de los mismos (los cuales fueron agregados en fecha 30/05/2023 en el CPA N°3) se observa que en enero el actor faltó 5,5 días (y no 5) , en febrero 4, 5 días (y no 5), en marzo no registra inasistencias (a diferencia de la carta documento y de la prueba informática que indicaron 13 días), en abril el actor faltó 2 días y en mayo registra 6 inasistencias.

En otras palabras, afirmo que el despido directo dispuesto de ese modo (vago, indeterminado e impreciso), no cumple con las disposiciones contenidas en los artículos 242, 243 de la LCT, respecto de lo que **debe considerarse justa causa de despido**, ni tampoco respecto de **la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral**, por la misiva respectiva. Es decir, se omite tanto explicar lo que fue la “causal específica” en los términos del Art. 242 LCT (que hacía imposible la continuidad del vínculo y desplazaba el principio de continuidad); y además, por cuanto ese tipo de redacción de la carta, también quebranta las previsiones que exige el art. 243 LCT (en cuanto indica que la comunicación que se haga de deberá comunicarse por escrito “con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”). Finalmente, y como ya se dijo, las faltas cometidas datan de hasta 6 meses anteriores a la fecha del despido, quebrantando de esta manera el requisito de contemporaneidad que debe regir para que la sanción sea válida; a lo que agrego que al no existir constancias de sanciones anteriores, también debe considerarse que **no fue gradual y razonable el ejercicio del poder disciplinario**.

Los argumentos que vengo exponiendo, resultan corroborados por la jurisprudencia de la CSJT (que comparto) en los siguientes términos: *“La importancia de la tempestividad del distracto ha sido destacada en doctrina por los más destacados autores laboristas. Así, Carlos Etala señala que el despido está sometido a “la observancia de varios principios del derecho disciplinario laboral: c) el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y de la sanción” y que este requisito “exige que exista una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento” (Etala, Carlos, Contrato de trabajo, T. II, Astrea, Buenos Aires, 2010, p. 241). En sentido coincidente, Raúl Ojeda expresa que “conforme a un criterio pacíficamente adoptado en doctrina y jurisprudencia, debe existir una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento. Debe existir una reacción oportuna del ofendido, de modo tal que no se entienda que ha existido un consentimiento tácito de la conducta, aspecto temporal que no es dable nominar en abstracto porque su determinación dependerá de las circunstancias del caso.” (Ojeda, Raúl, Ley de contrato de Trabajo Comentada, T. III, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, p. 362). Asimismo, Alberto J. Maza afirma que “En el tratamiento de la injuria y su configuración en el caso concreto, debe observarse una razonable conexión temporal entre la injuria y la sanción. Si esta se demora y la relación subsiste, implicaría aceptar que el hecho no tuvo entidad injuriosa en relación a las modalidades y circunstancias personales del caso; justamente porque, pese a todo, la relación continuó, lo que evidencia que pudo consentirse su prosecución []. No es posible establecer pautas concretas ante el universo de posibles incumplimientos y modalidades. Se trata en realidad de una cuestión que depende de las circunstancias de cada caso. Imperativamente, el lapso que media entre la infracción y el despido debe ser breve, apenas el necesario para conocer la situación, valuarla y actuar en consecuencia” (Maza, Alberto J. en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Alberto J. Maza, La Ley, Buenos Aires T. III, 2012, p. 380). DRES.: POSSE (CON EL SEGUNDO VOTO) - GOANE - SBDAR (CON SU VOTO). CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo. RUIZ JOSE ANTONIO Vs. BANCO DEL TUCUMAN S.A. S/ INDEMNIZACIONES Nro. Expte: L1568/12 Nro. Sent: 1890 Fecha Sentencia 29/11/2018.*

Se trata entonces de una conducta contraria al deber de buena fe y al requisito de contemporaneidad que rige para que el despido sea considerado válido, pues la demandada nunca individualizó -en forma precisa, clara y concreta- un incumplimiento contractual específico de tal magnitud para ella, que la hiciera decidir por romper el principio de conservación de empleo y extinguir el vínculo contractual (art. 10 LCT), puesto que, la acumulación de faltas cometidas durante

6 meses nunca puede ser tomado como una causal de despido porque esa conducta del actor no fue objeto de sanción disciplinaria en tiempo oportuno, es decir, cuando las mismas ocurrieron.

La forma de despedir atenta también contra el derecho de defensa del accionante, ya que el trabajador no puede defenderse de ningún modo, siendo inoficioso para él producir la prueba conducente para desacreditar la decisión rupturista.

Al despedir del modo en que lo hizo, el trabajador se ve en la obligación de contestar la misiva rupturista con **meras negativas y expresar genéricamente lo contrario**. O bien, se encontrará frente a la necesidad de iniciar la demanda, pero sin saber de qué imputaciones se debe defender, ni qué es lo que debería probar para contrarrestar el despido.

Esta manera de poner fin al vínculo, sin lugar a dudas, significa una clara vulneración al principio de buena fe, y al derecho de defensa del trabajador, al no haberse individualizado el hecho injuriente cometido por el trabajador como así tampoco fue sancionado anteriormente por ese mismo hecho (ausencias injustificadas desde el mes de enero), todo lo cual transforma al despido directo en incausado.

Al respecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho en relación a la forma de comunicar el despido, que: *“El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”. Con relación a esta norma se ha señalado que “la razón invocada a fin de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron. Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; **si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días**, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuales son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. Si se plantea desobediencia a órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión”* (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que *“la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión”* (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011).” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - PEREYRA EDUARDO DANIEL Vs. CHINCARINI S.R.L. S/ INDEMNIZACIONES, sentencia del 30/06/2014).

VIII.6. Por todo lo hasta aquí expuesto, considero que el **despido directo del actor dispuesto por su empleadora, no cumple con las exigencias de los Arts. 242, 243 y Cctes. de la LCT; y, por lo tanto, NO PUEDE SER VÁLIDAMENTE CONSIDERADO COMO UN “DESPIDO DIRECTO CON JUSTA CAUSA”,** sino que -por el contrario- debe ser considerado como **un DESPIDO DIRECTO INCAUSADO O INJUSTIFICADO**, conforme fuera examinado y considerado; debiendo la

demandada responder por las consecuencias indemnizatorias de dicho despido directo así considerado. Así lo declaro.

IX. CUARTA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados.

1. En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros reclamados, debe componerse con los rubros de naturaleza salarial (básico, antigüedad y adicional descanso contemplados en el CCT 642/12) correspondientes a un **Operario Calificado Especializado categoría V de la “Rama manufactura del vidrio plano y procesado-distribución”**, con fecha de ingreso el 01/08/2009 y egreso el 16/07/2018, jornada completa, conforme escala salarial vigente a dicha fecha.

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

1) IND. POR ANTIGUEDAD: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo incausado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

2) IND. PREAVISO: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo incausado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

3) INTEGRACION MES DE DESPIDO. Atento a la fecha del despido, el presente rubro deviene procedente atento a que no surge de autos su pago. El mismo se calculará de acuerdo a la fecha de distracto declarada en la presente Litis. El importe correspondiente será calculado en la planilla respectiva.

4) HABERES JUNIO: En virtud de haberse extinguido la relación laboral el día 16/07/2018 y no encontrarse acreditado su pago, corresponde su procedencia.

5) HABERES PROPORCIONALES JULIO (17 DÍAS): En virtud de haberse extinguido la relación laboral el día 16/07/2018 y no encontrarse acreditado su pago, corresponde su procedencia.

6) SAC PROPORCIONAL (1 SEMESTRE AÑO 2018 y 2 SEMESTRE AÑO 2018) y : Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente pues no consta acreditado el pago del SAC del año de despido. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

7) IND. VACACIONES PROPORCIONALES: En virtud de la fecha en que se produjo el distracto (julio 2017), las características de la relación declaradas en esta sentencia, el rubro reclamado resulta procedente por no encontrarse acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

CUESTION PRELIMINAR. LEY 27.742. Antes de ingresar al tratamiento de las MULTAS reclamadas en el caso de autos, considero necesario hacer una breve referencia las disposiciones de la ley 27.742 (ley de bases), ya que la misma derogó tanto la ley 25.323, como la sanción prevista en el art. 80 LCT; entre otras, que contemplaban algunos supuestos de agravamientos de las indemnizaciones tarifadas.

En el caso concreto, se reclamaron las indemnizaciones de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323, como también la multa del Art. 80 LCT.

Con respecto a la ley 25323, tengo presente que, a la fecha del dictado de la presente sentencia, esta ley se encuentra derogada por la ley 27.742.

Ingresando al examen de los reclamos, considero que para resolver el tema, debemos preguntarnos la pregunta que debo formularme, para decidir su aplicación, o no, de las multas reclamadas, es la siguiente: ¿Cuándo se

¿Cuándo nace el derecho a obtener el crédito, que luego se reconoce y declara la sentencia?

En una primera aproximación al tema, debo recordar que en el caso conocido como “Lucca de Hoz” (LUCCA DE HOZ MIRTA LILIANA Y OTRO c/ TADDEI EDUARDO CARLOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCION CIVIL; Sentencia del 17/08/2010; Fallos: 333:1433), el Cíbero Tribunal de la Nación -haciendo suyo el Dictamen de la Sra. Procuradora ante la CSJN- ha establecido un criterio que si bien está relacionado con las indemnización por un accidentes de trabajo, considero que sus líneas directrices resultan aplicables -según entiendo- para todos los casos donde se discuten indemnizaciones laborales tarifadas, incluso las multas o agravamientos previstos por leyes que rigen la materia, tales como la 24.028, 25.323, entre otras cuestiones.

En la sentencia dictada por la Excma. Corte en el caso referido, el Supremo Tribunal -desde ya lo aclaro- **no reconoce el principio de la aplicación inmediata de la ley laboral más benigna para el trabajador, en el tiempo.**

En efecto, para decidir la controversia la CSJN hace suyos los fundamentos del dictamen de la señora Procuradora Fiscal, que consisten en sostener básicamente -en ese caso concreto- que **el decreto 1278/00 no era aplicable con sus incrementos indemnizatorios, por cuanto el mismo no estaba vigente a la fecha del infortunio.**

Siguiendo la línea de razonamiento de la Sra. Procuradora señala que el fallo que se dicta, donde se **“impone el pago de una indemnización por infortunio laboral”**, solamente **declara la existencia del derecho que lo funda**, que es anterior a ese pronunciamiento.

Así las cosas, lo primero que debo puntualizarse es que claramente indica que se trata de una **sentencia “declarativa”**; esto es, un pronunciamiento declarativo; y no constitutivo del derecho. Es decir, la sentencia declara la existencia de un derecho, nacido con anterioridad.

Ahora bien, siguiendo con el análisis, la pregunta que ahora nos deberíamos hacer, es: *¿Cuándo nace el derecho a obtener el crédito, que luego declara la sentencia, como existente con anterioridad ?.*

La respuesta al interrogante, considero que se aplica tanto para decidir una indemnización, o una multa, o bien una prestación dineraria por un infortunio laboral, etc..

En el mismo Dictamen, la Sra. Procuradora se encarga de expresar con claridad lo siguiente: *“Al respecto, VE tiene dicho que el fallo judicial que impone el pago de una indemnización por un infortunio laboral, solo declara la existencia del derecho que lo funda, que, es anterior a ese pronunciamiento; por ello la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento, con independencia de la efectiva promoción del pleito que persigue el reconocimiento de esa situación y de sus efectos en ámbito jurídico (Fallos 314: 481; 315:885), sostener lo contrario conllevaría la aplicación retroactivo de la ley a situaciones jurídicas cuyas consecuencias no habían se producido con anterioridad a ser sancionada (Fallo 314:481; 321:45)” (textual).*

Si seguimos el razonamiento expuesto en el Dictamen, que luego hace suyo la propia Corte, el mismo también nos dice que el “crédito” (en el caso, compensación económica), debe determinarse **conforme la ley vigente cuando ese derecho se concreta**, lo que ocurre en el momento en que **se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento.**

Esto implica, que se debe analizar -en cada caso- cuando ese “*derecho se concreta*”, y ello sucede -siempre siguiendo el razonamiento directriz- “*en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento*” (textual).

Por lo tanto, para resolver cada interrogante, nos debemos preguntar, en cada caso, lo siguiente: ¿*Cuándo, o en qué momento, se integran y se cumplen, los presupuestos fácticos previstos en cada norma legal, para obtener el resarcimiento, indemnización, multa, etc.*”?

Y de la respuesta a dicho interrogante permitirá definir cuál es la ley aplicable; ya que la sentencia (declarativa) que se dicta por el magistrado del fuero del trabajo, no hará otra cosa *declarar la existencia del derecho que lo funda, aplicando la ley vigente al momento en que se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma, para obtener el crédito que se trate.*

Por lo tanto, siguiendo esas premisas, sobre interpretación de la ley en el tiempo, debo examinar -en cada caso- cuando “*se integran los presupuestos fácticos previstos en la norma*”, en cada una de las multas reclamadas.

Está claro que en las indemnizaciones por despido, preaviso, e integración del mes de despido (Confr. Arts. 232, 233, 245, y Cctes. LCT), entre otras, el hecho que se debe tomar como “*presupuesto fáctico previsto en la norma*” no puede ser otro que el momento que se perfecciona el despido (directo o indirecto), ya que en ese distracto es el que *da lugar al nacimiento del crédito indemnizatorio* previsto en cada artículo de la LCT. Sin embargo, en el caso de las multas, no necesariamente debe ser la fecha del despido; porque muchas multas dependen -para su nacimiento- del cumplimiento de algún requisito que se puede integrar o cumplir con posterioridad; y que si no se cumple, no nace el derecho al crédito que se trata. Por ejemplo, la multa del Art. 2 de la ley 25.323, exige -como condición para el agravamiento indemnizatorio- que el trabajador “**intime al empleador**”, que se encuentra en mora en el pago de las indemnizaciones. Dice la norma en cuestión: Art. 2: “*Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.*”.

Es decir, la norma legal exige, para que se configure y quede integrado el “presupuesto fáctico” que da lugar al nacimiento del derecho (agravamiento indemnizatorio), que el empleador sea fehacientemente intimado, luego de estar en mora del empleador, en el pago de las indemnizaciones nacidas del distracto (Arts. 128, 149, 255 bis y Cctes. de la LCT).

Así las cosas, cuando el empleador en mora, es fehacientemente intimado por el trabajador, para que le abone las indemnizaciones del despido (Arts. 232, 233 y 245 LCT), y el deudor no cumple, quedan “configurados todos los requisitos previstos en la norma, para el nacimiento del crédito” por agravamiento indemnizatorio. Y a partir de ese momento, considero que los derechos del actor (al agravamiento indemnizatorio), se deben considerar como “derechos adquiridos” a la luz de una ley vigente, en el momento en que *se cumplieron o integraron todos los presupuestos fácticos previstos en la norma, para la procedencia del crédito que se trate.* Y desde ese momento, nace, se incorpora y se integra al patrimonio del acreedor (en sentido amplio), y también goza de la protección de la protección constitucional propia del derecho de propiedad (Art. 17 CN); y por tanto, no puede ser desconocido, sustraído de ese patrimonio (del acreedor), alegando la vigencia de una nueva ley posterior; so pretexto de haberse derogado ese agravamiento indemnizatorio, o crédito que se trate.

Bajo dichas líneas directrices, examinaré cada uno de los reclamos, para decidir la admisibilidad, o no, del mismo.

8) MULTA ART. 1 LEY 25323:

En el caso concreto, la ley no exige un recaudo o requisito posterior; sino simplemente indica que: **Art. 1:** *“Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente...”* (lo subrayado, me pertenece).

Por lo tanto, aquí es claramente la fecha del distracto, la que da lugar al nacimiento del crédito; en la medida que -como dice la ley- **se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente**.

Así las cosas, y habiendo declarado que el actor, al momento de despido estaba deficientemente registrado, considero que resulta procedente este rubro. Así lo declaro.

9) MULTA ART. 2 LEY 25323: En relación a la petición del pago de la multa del art. 2 de la ley 25323, también cabe recordar que 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.

En consecuencia, conforme lo anterior, se encuentra acreditado que el trabajador intimó en fecha 31/10/2019 (mediante telegrama n° CD902860276 el cual fue autenticado mediante informe del correo de fecha 01/06/2023 agregado CPA N°5), luego del 4to día de extinguido el contrato laboral, al pago de las indemnizaciones por despido incausado, bajo apercibimiento de solicitar la multa del art. 2 de la LCT que hoy reclama. Por lo tanto, aplicando la ley 25.323, que estaba vigente al momento de cumplir la intimación, considero que sí corresponde hacer lugar al pago de este rubro.

10) MULTA ART. 80 LCT.

Cabe recordar que el artículo 80 de la LCT establece que: *“El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”*.

A su turno, el artículo 3º del decreto N° 146/01, que reglamenta el artículo 45 de la ley N° 25.345, el cual agrega el último párrafo al artículo 80 de la LCT, expresa: *“El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.”*

Cabe recordar que esta nuestra Corte de Justicia tiene dicho que: *“para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la Ley 20.744, se imponía analizar si el trabajador observó el recaudo formal de intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01) y, eventualmente, si concurren en el caso los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado o su cumplimiento defectuoso conforme lo establecido en el tercer párrafo del mencionado art. 80).”* (CSJT, sentencia N° 904 del 21-10-2013, *“Ibáñez, Nelson Ricardo vs. Grupo Helados S.R.L. s/ Cobro de pesos”*).

Mediante TCL de fecha **31/10/2018** (autenticado mediante informe del correo oficial agregado en fecha 01/06/2023 en el CPA N°5) el actor intimó a la demandada **le entrega del certificado de trabajo**, no constando que esta última haya sido contestada, ni consta en la causa que haya sido entregado.

Por lo tanto, siguiendo el mismo razonamiento anterior, considero que el agravamiento indemnizatorio previsto en el Art. 80 LCT, estaba vigente al momento de cumplirse la intimación; y por lo tanto, debe hacerse lugar a este rubro reclamado. Así lo declaro.

X. QUINTA CUESTION: Intereses, costas y honorarios.

A) INTERESES. 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. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.º 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que

consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO -Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Címero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero "perjuicio" al trabajador, resultando claramente más "desfavorable" (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA. Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14), que -lo reitero- nos dice que "el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (31/07/2024), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará -en adelante, luego de la mora producida por el vencimiento de los 10 días del art. 145 CPL- un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena impaga, comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL; en la medida -reitero- que la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la condena.

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:

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 31/07/2024), 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 compensatorio desde que cada suma es debida hasta el vencimiento del plazo otorgado para el cumplimiento de la condena, y desde allí se le adicionará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada (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.

a) Además de la capitalización del interés (autorizada por la ley, siempre contemplando el caso de incumplir o resultar moroso en el pago de la sentencia con liquidación judicial firme), siempre en el ánimo de garantizar el cumplimiento de la sentencia; el deudor -si no abonase la sentencia de condena en el plazo del Art. 145 CPL, también deberá abonar un "interés" del cien por ciento (100%) del interés moratorio ya establecido, en el párrafo anterior (Confr. Art. 275 LCT).

Tengo en cuenta para aplicar un interés, para el caso que el deudor no cumpla con el pago de la deuda liquidada y determinada en la sentencia, que el incumplimiento reiterado y continuo de las obligaciones, dilatando temporalmente su pago (con distintos planteos judiciales dilatorios, implica asumir una conducta temeraria y maliciosa); y por tanto, no puede ser una fuente de perjuicio, ni menoscabo patrimonial para el trabajador, sino justamente de lo que se trata, es de evitar el deterioro del crédito ya reconocido, a fin de garantizar la integridad, manteniendo incólume ese crédito laboral (con la aplicación de los intereses), pese al transcurso del tiempo.

Además, considero que la aplicación de un interés adicional (dentro de los márgenes del Art. 275 LCT), en los casos de incumplimientos de la sentencia firme, tendría -por un lado- un efecto moralizador (respecto del deudor que es ya plenamente consciente de lo adeudado), y -por el otro- evitaría una continuidad del proceso y desgaste jurisdiccional innecesario, con dilaciones que asumen la condición de conducta temerarias y maliciosas, como sucede cuando se deben proseguir los trámites procesales para lograr el íntegro cobro de la deuda, practicando planillas, impugnaciones, recursos, y luego nuevas planillas, etc., que generan un círculo vicioso el cual -en definitiva- conduce a una dilación injustificada e innecesaria del proceso, que llega a ser lesiva del derecho a obtener una decisión de mérito justa y efectiva en el caso concreto, en un plazo razonable, en el cual está incluido el cumplimiento de la sentencia dentro de ese plazo razonable; todo lo cual, implica también hacer prevalecer la tutela judicial efectiva de los derechos en litigio.

En el caso, considero que se debe tener en cuenta -por un lado- el fundamento valorativo y moralizador de aplicar intereses ante el incumplimiento de la deuda liquidada (por sentencia firme), que queda impaga luego de ser intimado a cumplir el deudor, lo que no persigue otra cosa que atender a la imperiosa necesidad de proteger al trabajador que luego de transitar un extenso proceso, tiene la imperiosa necesidad de poder hacer efectivo el cobro de su sentencia (que contiene créditos alimentarios ya definidos y cuantificados), que muchas se van diluyendo por el transcurso del tiempo, debido a las nuevas dilaciones que se generan al momento de intentar cobrar la integridad del crédito, producto de la realización de planillas, impugnaciones, etc. que hace -

reitero- excesivamente extenso el trámite del proceso, y atenta contra la duración razonable del mismo. Por otro lado, advierto que el Art. 275 considera “conducta maliciosa a la falta de cumplimiento de un acuerdo homologado”; lo que me permite interpretar que es mayor la temeridad y malicia, cuando -a sabiendas- se incumple una sentencia firme y pasada en autoridad de cosa juzgada; utilizando mecanismos dilatorios, y violando el deber de actuar con buena fe y probidad, a lo largo de todo el proceso, incluida la etapa de cumplimiento de la sentencia.

En mi forma de ver las cosas, y procurando poner el acento en el aspecto valorativo y moralizador que conlleva cumplir las sentencias judiciales firmes (que es una obligación aún mayor a la de cumplir un acuerdo homologado), me conducen a sostener que si no aplicamos este mecanismo “corrector”, para que los “deudores” dejen de dilatar el cumplimiento de los fallos, los jueces nos veremos inmersos en un dilema o conflicto moral, que no es otro que la inacción de la justicia, frente a la indiferencia e indolencia de los “deudores morosos” que juegan con la dilación constante e injustificada en el pago del crédito de un sujeto de preferente tutela constitucional, acudiendo a maniobras que -en mi interpretación- encuadran en casos de temeridad y malicia (Art. 275 LCT).

En mérito a lo expuesto, en el supuesto que no se cumpliera con el pago de la liquidación judicial firme, vencido el plazo del Art. 145 CPL, el condenado deberá abonar -además del interés moratorio- también un interés equivalente al cien por ciento (100%), del interés de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, establecido precedentemente, conforme lo considerado. Así lo declaro.

b) En el caso que el deudor sí cumpliera con el pago (sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia), solo se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Ctes. 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.C de 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 la fecha del pago (primer pago posterior a la intimación Art. 145 CPL), con Tasa Pasiva BCRA es decir, siguiendo las pautas antes reseñadas en el presente pronunciamiento; y desde allí en adelante hasta el total y efectivo pago, con Tasa Activa BNA.

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

NombreAybar Francisco Miguel

Fecha Ingreso01/08/2009

Fecha Egreso16/07/2018

Antigüedad8a 11m 16d

Antigüedad Indemnización9 años

Categoría CCT 642/12Cat.V – Rama Manuf.Vidrio

JornadaCompleta

Base Remuneratoria

Básico25 x \$866,59\$21.665

Antigüedad Art 68 -1%\$1.733

Adic. Descanso Art 45 – 20%\$4.333

Bruto\$27.731

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad\$249.579

$$\$27731 \times 9 =$$

Rubro 2: Preaviso\$55.462

$$\$27731 \times 2 =$$

Rubro 3: Integración mes de despido\$13.418

$$\$27731 / 31 \times 15 =$$

Rubro 4: Haberes proporcionales mes julio\$14.313

$$\$27731 / 31 \times 16 =$$

Rubro 5: Sac proporcional 2do sem.2018\$1.216

$$\$27731 / 365 \times 16 =$$

Rubro 6: Vacaciones proporcionales\$12.572

$$\$27731 / 25 \times (21 \times 197 / 365) =$$

Rubro 7: Multa art 1 Ley 25323\$249.579

Indem. P/antigüedad

Rubro 8: Multa art 2 Ley 25323\$159.230

- Ind.por antigüed50,00%\$ 124.789,50

- Ind.por preaviso50,00%\$ 27.731,00

- Ind.por integrac.50,00%\$ 6.709,11

Rubro 9: Multa art 80 LCT\$83.193

$$\$27731 \times 3 =$$

Total Rubros 1 al 9 en \$ al 16/07/2018\$838.562

Intereses Tasa Pasiva BCRA (16/07/2018 al 31/07/2024)997%\$8.359.034

Total Rubros 1 al 9 en \$ al 30/06/2024\$9.197.595

Rubro 10: Sac 1er sem 2018 y mes junio 2018

PeriodoHaberes% actual.InteresesHab. Adeud.

Al 31/07/24

06/18\$27.7311007,18%\$279.301\$307.032

1er Sac 18\$13.8661007,18%\$139.651\$153.516

Total \$41.597\$418.952\$460.548

Total Rubros 1 al 9 \$9.197.595

Total Rubro 10 \$460.548

Total condena en \$ al 31/07/2024 \$9.658.144

C) COSTAS:

Atento el resultando arribado y por el principio de la derrota, del que no encuentro razones para apartarme, corresponde sean impuestas íntegramente los demandados vencidos. Así lo declaro.

D) HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinienCorresponde 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.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de \$9.658.143,52 al 31/07/2024.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Nicolás Rouges**, por su actuación en la causa por la parte actora, en el doble carácter, por tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas, la suma de \$2.395.220.- (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado **Pablo Daniel Regatuso**, por su actuación en la causa por la parte demandada AAV S.R.L., en el doble carácter, por tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas, la suma de \$1.197.610.- (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter).

3) Al letrado **Fernando Carlos Tomás**, por su actuación en la causa por la parte co-demandada, en el doble carácter, por tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas, la suma de la suma de \$1.197.610.- (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter).

4) A la perito informática Ing. **Machado Marcela Alejandra**, por la pericia realizada en el CPD N°4 y las aclaraciones realizadas oportunamente, la suma de \$386.326.- (base regulatoria x 4%)

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Lazarte Manuel Ariel**, DNI N° **24.034.487**, con domicilio calle Benjamín Villafañe n° 3075 de la localidad de El Colmenar, ciudad de Las Talitas; en contra de **AAV S.R.L.**, CUIT 30-71582477-5, con domicilio en calle Coronel Zelaya N° 530, de esta ciudad, provincia de Tucumán, en contra de **Claudia Rosa Rondoletto** en su carácter de heredera de la sucesión Lazarte Juan Carlos s/sucesión, DNI N° 17.696.682, con domicilio en Av. Mate de Luna 2850, Piso 1, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center ubicado en esta ciudad, provincia

de Tucumán; en contra de **Carlos José Lazarte** en su carácter de heredero de la sucesión Lazarte Juan Carlos s/sucesión, DNI N° 33.756.249 con domicilio en calle Ernesto Padilla n°40 piso 4to G, de esta ciudad, provincia de Tucumán; en contra de **Juan José Lazarte** en su carácter de heredero de la sucesión Lazarte Juan Carlos s/sucesión, DNI N° 31.030.285, con domicilio en Av. Mate de Luna 2850, Piso 1, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center; en contra de **Claudio Jesús Lazarte** en su carácter de heredero de la sucesión Lazarte Juan Carlos s/sucesión, DNI N°38.115.467, con domicilio en Av. Mate de Luna 2850, Piso 1, Dpto. Q, Torre Mate de Luna Center; en contra de **Torres Francisco Nicolás** a título personal, DNI N° 33.541.859, con domicilio en calle Chile 3549 de esta ciudad, provincia de Tucumán y en contra de **Carlos José Lazarte** a título personal, DNI N° 33.756.249 con domicilio en calle Ernesto Padilla n°40 piso 4to G, de esta ciudad, provincia de Tucumán. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **\$9.658.143,52 (pesos nueve millones seiscientos cincuenta y ocho mil ciento cuarenta y tres con cincuenta y dos centavos)** en concepto de: indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, haberes de junio, haberes proporcionales julio, SAC 1er y 2do semestre año 2018, ind. vacaciones proporcionales, multa art. 1 ley 25.323, multa art. 2 ley 25.323 y multa art. 80 LCT., la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado bajo apercibimiento de ley, todo ello conforme lo meritado.

II.- NO HACER LUGAR al planteo de excepción de falta de legitimación pasiva, atento a lo considerado.

III.- NO HACER LUGAR al planteo de excepción de prescripción, atento a lo considerado.

IV. COSTAS: conforme lo considerado.

V. INTERESES: conforme lo considerados.

VII. HONORARIOS: Al letrado **Nicolás Rouges**, la suma de \$ 2.395.220 (pesos dos millones trescientos noventa y cinco mil doscientos veinte); al letrado **Pablo Daniel Regatuso**, la suma de \$1.197.610 (pesos un millón ciento noventa y siete mil seiscientos diez); al letrado **Fernando Carlos Tomás**, la suma de \$1.197.610 (pesos un millón ciento noventa y siete mil seiscientos diez), a la perito informática **Machado Marcela Alejandra**, la suma de \$386.326 (pesos trescientos ochenta y seis mil trescientos veintiseis).

VIII. PRACTIQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

IX. COMUNIQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán

X. COMUNIQUESE a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del art. 44 de la ley 25.345 (atento a que se decidió que el contrato de trabajo del actor no se encontraba debidamente registrado) en la etapa de cumplimiento de sentencia.

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER.

Actuación firmada en fecha 23/08/2024

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

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