Expediente: **927/20**
Carátula: **AYUNTA MARTA JULIA Y OTRO C/ AVILA IRMA ROXANA Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **17/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27307591265 - ARAMBURU, MARÍA FLORENCIA-POR DERECHO PROPIO
20257362974 - AVILA, IRMA ROXANA-DEMANDADO
90000000000 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
20249605957 - AYUNTA, MARTA JULIA-ACTOR
20249605957 - FIGUEROA, RAMON FRANCISCO-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 927/20

H105035033044

JUICIO: AYUNTA MARTA JULIA Y OTRO c/ AVILA IRMA ROXANA Y OTRO s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 927/20.

San Miguel de Tucumán, Mayo del 2024.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "AYUNTA MARTA JULIA Y OTRO c/ AVILA IRMA ROXANA Y OTRO s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 927/20" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

A fin de facilitar la lectura de la sentencia se adjunta un archivo adjunto en formato .pdf que incluye un índice con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

RESULTA

Mediante presentación ingresada en fecha 09/09/2020 se apersonaron los Sres. Marta Julia Ayunta, DNI n° 22.336.838 y Ramon Francisco Figueroa, DNI n° 20.179.337, ambos con domicilio real ambos en calle Delfín Gallo 2462, de esta ciudad; e interpusieron demanda en contra de Irma Roxana Avila, DNI n° 24.056.877 y Aegis Argentina S.A. CUIT 30-70984936-7, ambos con domicilio en calle Alberdi 165, de esta ciudad.

Narraron que ambos actores trabajaron en relación de dependencia para la Sra. Ávila Irma Roxana, desde el día 05/04/2017, como Ayudantes de cocina, cumpliendo funciones en el local habilitado a nombre de la empresa Aegis S.A., cedido a su empleadora, en calle Alberdi 165 de esta ciudad. Como horarios de trabajo de los actores denunció que ambos cumplían una jornada de lunes a viernes de 08:00 a 21:00 horas, y los días sábados de 09:00 a 18:00 horas.

Entrando en detalle respecto de las tareas desarrolladas por los actores, relató que estos primeramente, desde tempranas horas, preparaban comidas en su domicilio (empanadas, sándwiches, pizzas, etc). porque en el local buffet de calle Alberdi n° 165 no se podía cocinar, ya que así estaba estipulado en el contrato de cesión de dicho local. Por consiguiente, las comidas eran llevadas al buffet (de calle Alberdi 165, local de Aegis S.A), al iniciar la jornada laboral. A continuación, debían acomodar el local y ponerle en condiciones para comenzar la atención exclusiva de los empleados de Aegis S.A., para luego preparar los distintos desayunos o meriendas que eran servidos a los empleados de staff y jerárquicos de Aegis S.A., todo ello en cumplimiento con el contrato de cesión, los cuales eran sin cargo para el personal de Aegis S.A., y que incluso debían ser trasladados en caso de ser requerido. Resaltó que entre la 11:00 y las 15:00 horas ambos debían atender en conjunto el buffet y prestar el servicio al personal del cedente que tomaba sus descansos. Además, que vendían las comidas que habían traído de su hogar, así como los demás productos de kiosco y almacén que el buffet proveía a los empleados. Por último, debían mantener el lugar limpio, reponer mercaderías (cumpliendo con las exigencias impartidas tanto por Aegis S.A. como por la Sra. Ávila, en cumplimiento del convenio de concesión celebrado entre estos últimos), rendir cuentas y dejar el local en perfectas condiciones para la siguiente jornada. Además, destacó que el Sr. Figueroa muchas veces se iba al centro de esta ciudad a realizar algunas compras de mercaderías tendientes a mantener el stock del buffet.

Por otro lado, aseveraron que pese a que se les abonaba su salario de manera mensual, éstos no se correspondían con las horas trabajadas por ellos, por lo que se le adeuda desde diciembre/2017 a octubre/2018 diferencias salariales, y además que desde enero 2018 no percibían su remuneración.

En relación a los distractos, expresaron que el día 24/10/2018 no les permitieron el ingreso a local cedido y habilitado a nombre de AEGIS S.A. de calle Alberdi 165 de esta ciudad, donde habitualmente trabajaban, indicándoles el guardia de seguridad de Aegis que por órdenes de la mencionada empresa, no podían permitirle sus ingresos puedo que habían sido despedidos, sin brindar otra explicación. A raíz de ello, manifestaron que enviaron TC n° CD936036545 y CD936036531, intimando al empleador a aclarar la situación laboral, que se los registre correctamente, al pago de los salarios adeudados y diferencias de haberes

Expresaron que estos telegramas fueron contestados por Ávila aduciendo falsamente y sin fundamento hechos ilícitos cometidos por Ayunta Marta de los cuales hasta antes del 24/10/2018 nunca le habían sido notificados, ni siquiera por la empresa Aegis S.A. Es decir que recién luego de la primera misiva enviada por los actores, Ávila aduce falsamente una causal penal, sin especificar momento ni lugar de hechos. Respecto del Sr. Figueroa, la demandada Ávila falsamente argumentó que éste voluntariamente le había pedido la baja el 31/12/2017.

En fecha 31/10/2018 la Sra. Ayunta contestó la misiva de la Sra. Ávila negando las falsas acusaciones respecto de la falta de dinero y mercaderías, y amenazas de muerte. En idéntica fecha contesta también el Sr. Figueroa negando lo alegado respecto de la baja voluntaria en fecha 31/12/2017. Como respuesta, en fecha 02/11/18 la Sra. Ávila contesta a ambos ratificando sus anteriores misivas en CD87133258 6 y CD87133257 2.

Manifiestan haber remitido las misivas CD871308525 y CD871308511 a Aegis S.A. responsabilizándolo solidariamente en virtud de lo normado por el art. 30 de la LCT, primer supuesto. Ello fue contestado por la empresa demandada mediante CD 8641262-6 y 8641261-9 de Correo Andreani, reconociendo tener en su poder la documentación laboral de los actores.

En fecha 14/07/2020 mediante CD 935781766 y 384296787 intimaron a la empresa solidaria Aegis S.A. sobre el pago de las remuneraciones adeudadas y las indemnizaciones de ley, así como de la entrega de certificaciones de servicios y certificados de trabajo dispuesto por el art. 80, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la denuncia del contrato. Aegis S.A. contestó mediante CD 8968622-2 y 8968623-9 en rechazo. Denuncian que en fecha 15/07/2020 intimaron a la Sra.Roxana Ávila a la entrega de los certificados de servicio y remuneraciones según art. 80 LCT, dado el tiempo transcurrido desde la denuncia del contrato mediante CD 384296950 y 935777381 Correo Argentino.

A continuación, se expidieron respecto del contrato de cesión y la solidaridad normada por el art. 30 LCT, indicando que en virtud de la habilitación otorgada a la Sra. Ávila, en la cláusula decimosegunda del contrato de cesión, se denota que las partes se han acogido al cumplimiento de las exigencias del art. 30 LCT, configurando la solidaridad del cedente en caso de incumplimiento de alguno de esos requisitos. Por otro lado, indicaron que en las cláusulas del contrato de cesión, existe gran cantidad de directivas impartidas por el cedente hacia el cesionario. En este sentido, resaltaron que el buffet es una herramienta importantísima para Aegis S.A., que viene prestar servicio y desarrollar una actividad habitual y específica, puesto que presta servicio todos los días, cuando abre sus puertas Aegis S.A., lo que lo hace una actividad específica, ya que el servicio es prestado de manera exclusiva al personal de Aegis S.A., y a nadie más, salvo que Aegis S.A. así lo autorice. Al respecto, explicaron que en las cláusulas del contrato está específicamente regulado la prohibición de crear o abrir otro acceso para el ingreso de público en general. A continuación relataron las cláusulas del contrato de cesión por la cual se le imponen mecanismos de funcionamiento al buffet. Enfatizaron que por la cláusula decimosegunda (referida específicamente a aquellas exigencias del art. 30 LCT) la cedente hace reserva de solicitar el despido o reemplazo de aquellos empleados que ella misma considere con causa, es decir que está tomando atribuciones específicas al distracto laboral de su cesionario y sus empleados.

En consecuencia, argumentaron que ambos estuvieron no sólo sometidos y controlados por la Sra. Ávila, sino también por Aegis S.A.

Acto seguido, solicitaron la aplicación supletoria de los art. 14 y 29 de la LCT, en caso de no hacerse lugar a la solidaridad que prescribe el art. 30 de la LCT, por considerar que existió fraude laboral en la contratación de los actores, por parte de ambos demandados. En este aspecto, resaltaron que no solo existe ausencia de una cláusula que fije la actualización del pago del alquiler (lo que hace dudar respecto de por qué el cedente no cobraría un alquiler acorde), sino que además a la cesionaria le está prohibido abrir otra entrada en el inmueble y ejercer su actividad hacia el público en general. En adición con todo lo relatado, reiteraron que el distracto laboral se produce inicialmente porque no les permitieron el acceso al inmueble de Aegis S.A., por parte de un guardia dependiente de esta empresa, que les comunica que tienen prohibido el acceso por instrucciones de Aegis S.A. En consecuencia, expresaron que el contrato de cesión es solo en apariencias para simular que Ávila es la empleadora de los actores, cuando en la realidad es Aegis S.A. el único beneficiario de las labores desarrolladas por los trabajadores.

Por último, detallaron planilla de rubros reclamados, y solicitaron se corra traslado de la demanda.

Corrido el mismo, en fecha 16/10/2020 se apersonó la letrada Maria Florencia Aramburu en representación de Aegis S.A. En primer lugar, realizó una negativa de cada uno de los hechos argüidos en la demanda, para luego dar su versión de los hechos.

En este aspecto, primeramente hizo un relato de la actividad que desarrolla Aegis S.A., para luego explicar que los actores intentan responsabilizar a Aegis S.A. por solidaridad invocando el art. 30 de

la LCT, toda vez que la norma encara la responsabilidad como respuesta que debe dar el empresario que ceda total o parcialmente a otro la explotación a su nombre, contrate o subcontrate, por los daños contractuales o extracontractuales, que puedan producirse, con motivo del desarrollo de su actividad. En razón, desconoció los incumplimientos y fraudes denunciados en contra de la Sra. Ávila.

Relató además, que con fecha 04/05/2017 Aegis S.A. suscribió con la Sra. Ávila un convenio de concesión en virtud del cual el concedente cedió al concesionario, y el concesionario aceptó la concesión para la explotación del negocio gastronómico sobre la superficie del inmueble del concedente ubicado en calle Alberdi 165 de esta ciudad. En relación a la cláusula decimoprimera del contrato, indicó que surge claramente que el concesionario será íntegramente responsable por las obligaciones laborales y previsionales respecto del personal del Concesionario afectado a los servicios; y que el Concesionario establecerá libremente las condiciones de trabajo de su personal, incluyendo pero no limitándose a la remuneración. Además, que el concesionario manifiesta que la prestación de los servicios, así como los trabajos o tareas que los mismos involucran, constituye una de las actividades del giro normal de su negocio y que en consecuencia es dador y único responsable del trabajo a prestarse por el personal afectado a los servicios.

Es decir, explicó que no es cierto que Aegis S.A ceda la explotación del servicio de gastronomía a los actores, como refieren en su demanda, ya que esta última no es una actividad propia de Aegis S.A., que simplemente cedió un espacio determinado para que desarrollen su actividad específica dentro del ámbito del call, de conformidad con el marco jurídico de la concesión referida. En consecuencia, enfatizó que, sin perjuicio de la vinculación con la Sra. Ávila por la cesión de su establecimiento o explotación, mal puede imputarse responsabilidad legal a Aegis S.A. por los actores, por lo que carece de legitimación.

Acápite aparte se explayó en relación a la inaplicabilidad del art. 30 LCT, principalmente puesto que la actividad de la empresa demandada es la prestación de servicios de call center, a terceros, actividad absolutamente ajena a la que desempeña la Sra. Ávila, la cual es la gastronomía. En este aspecto, explicó que las actividades que pudiera haber llevado a cabo la Sra. Ávila en el concesionado de Aegis S.A., exceden absolutamente la actividad propia, normal y específica de la mencionada empresa, la cual es la prestación de servicios de call y contact center. Además, que el hecho de que la empresa demandada sea titular de un convenio de cesión no puede de modo alguno convertirlo en responsable solidario por las infinitas actividades que se desarrollan dentro del predio concesionado, tales como las de los actores. Explicó en consecuencia, que el servicio prestado por la Sra. Ávila constituye una actividad indiscutiblemente independiente, accesoria y secundaria a la de Aegis S.A., lo cual torna inaplicable la solidaridad prevista por el artículo 30 de la LCT, puesto que este requiere que los trabajos y servicios contratados o subcontratados se correspondan a la actividad normal y específica propia del establecimiento, supuestos que no se contemplan en el caso de autos.

En relación a la documentación de los trabajadores, explicó que la Sra. Ávila les presenta de manera mensual documentación relativa a sus empleados en relación de dependencia, a modo de cumplimiento con las obligaciones plasmadas en el contrato de cesión, el cual exigir a los cesionarios que prestan actividades en el ámbito del call, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Agregó que aunque resulta una práctica habitual que en los call center de Argentina y del mundo existan locales gastronómicos, no puede concluirse que la actividad de estos locales pueda considerarse normal y específica propia de quienes tienen a su cargo la administración, puesto que se trata de una actividad secundaria de la permanente y habitual, pero no genera la responsabilidad

solidaria consagrada en el art. 30 LCT.

Por último, impugnó planilla de cálculos, desconoció la documentación de los actores, planteó reserva de la cuestión federal, y solicitó el rechazo de la demanda con costas a los actores.

En fecha 10/02/2021 se apersonó la co-demandada Irma Roxana Ávila, con el patrocinio letrado del Sr. César Maximiliano López, y contestó demanda, realizando en primer lugar una negativa de todos los términos de la demanda, para a continuación dar su versión de los hechos.

En este aspecto, relató que los actores son amigos de muchos años, y que cuando recibió la concesión del negocio tipo drugstore denominado “Break”, dentro del predio donde funciona el call center Aegis S.A., en mayo del año 2017, decidió contratarlos para las tareas de limpieza y atención del negocio. Explicó que el local -conforme surge del contrato de concesión- por el plazo contractual de 2 años tenía como actividad principal la explotación del lugar a modo de cantina, para la venta y expendio de productos gastronómicos, y kiosco, para los empleados de la empresa co-demandada, inclusivo proveyendo los mismos sin costo al personal jerárquico.

Respecto del vínculo laboral con los actores, manifestó que fueron dados de alta ante AFIP en fecha 05/04/2017, la Sra. Ayunta como “Peón de cocina” y el Sr. Figueroa como “Cadete”, para posteriormente reconocerlo también como “Peón de cocina”, del CCT 479/06. Describió la tareas regladas por el convenio para dicha categoría, indicando que las mismas distan de las de “ayudante de cocina”, denunciado por los actores. Asimismo, negó que los actores eran quienes realizaban las comidas que se vendían en el local, sino que más bien, tanto ellos, como la propia co-demandada y su hijo, realizaban tareas de limpieza del local y mesas, reposición y acomodo de heladeras y estantes.

Además indicó que los horarios de trabajo eran de 13 a 17 horas para el Sr. Figueroa, y de la Sra. Ayunta sólo indicó como horario de ingreso las 14 horas, sin precisar fecha de finalización, ni días en que trabajaban.

A continuación relató el intercambio epistolar, cuyo inicio fue en fecha 24/10/2018 en que los actores remitieron TCL con idéntica intimación, para que aclare su situación laboral y garantice ocupación efectiva puesto que se les habría impedido el acceso, y que se los registre correctamente. Explicó que dichas misivas fueron contestadas mediante CD del 26/10/2018, rechazando las mismas, y por otro lado manifestando que el Sr. Figueroa había sido dado de baja el día 31/12/2017 por voluntad concurrente, y que la Sra. Ayunta había sido dada de baja por “haber quebrado la buena fe laboral, por inobservancia de la conducta debida ya que al registrarse un faltante de dinero en la caja y faltante de mercadería en el buffet”, denunciado además que al ser consultada sobre ello, agredió y amenazó de muerte a la demandada en el interior del establecimiento, produciendo esta última a la denuncia penal pertinente. No obstante ello, manifestó que en fechas 31/10/2018 y 01/11/2018, Ayunta y Figueroa respectivamente, se dieron por despedidos mediante telegramas.

Acto seguido se expidió en relación de la ilegitimidad del despido indirecto, relatando que en fecha 23/10/2019 sucedió un hecho violento con incidental penal y policial, con los actores, al encontrarlos en una situación sospechosa, por lo que se detectó faltante de dinero, encontrándose los actores implicados, lo que desembocó en amenazas de muerte. Todo lo que fue denunciado ante la Comisaría respectiva, dando lugar a la causa n° 66286/2018 , por la cual el Juez de Instrucción Penal de la I° Nominación dictó una prohibición de acercamiento a favor de la Sra. Ávila, y en contra de la Sra. Ayunta.

Explicó además, que los actores ya habían dejado de ir a prestar servicios al negocio, y abusando de la relación de amistad, se presentaron en el mismo, y fueron sorprendidos en el hecho injurioso

narrado previamente.

Por último, impugnó planilla, hizo planteo de plus petitio inexcusable y solicitó el rechazo de la demanda.

En fecha 09/06/2021 se llevó a cabo la audiencia que prescribe el art. 69 CPL, a donde se ordenó diferir el plazo de producción de pruebas para el día 01/07/2021.

Por Secretaría Actuaria, se produjo el informe del art. 101 CPL en fecha 27/11/2023,, informando que las partes ofrecieron los siguientes cuadernos de pruebas: Parte actora: 1) Documental: producida, 2) Informativa: producida, 3) Exhibición de documentación: parcialmente producida, 4) Testimonial: producida, 5) Confesional: producida, 6) Confesional: producida, 7) Pericial contable: no producida. Parte demandada (Ávila Irma Roxana): 1) Instrumental: producida, 2) Informativa: parcialmente producida, 3) Testimonial: parcialmente producida, 4) Inspección ocular: producida, 5) Confesional: producida, 6) Confesional: producida. Parte co-demandada (AEGIS S.A.): 1) Documental: producida, 2) Confesional: producida, 3) Pericial contable: no producida, 4) Testimonial: no producida.

Mediante presentación de fecha 20/12/2023 alegró la parte actora y en fecha 26/02/2024 se ordenó pasar autos a despacho para dictar sentencia.

CONSIDERANDO

I- Preliminarmente, corresponde determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba. Así, del análisis de las posiciones fijadas por las partes estimo que se encuentra reconocido que los actores trabajaron para la Sra. Ávila en el establecimiento gastronómico ubicado dentro del call center de Aegis S.A., en calle Alberdi n° 165 de esta ciudad, con fecha de ingreso el día 05/04/2017.

A. En relación a la documentación que acompañaron los actores, la misma consiste en: a- recibos de haberes de los actores; b- Telegramas de fechas: 24/10/2018 de Figueroa a Ávila, 31/10/2018 de Ayunta a Ávila, 11/11/2018 de Figuero a Ávila, 12/11/2018 de ambos actores a Aegis, 14/07/20 de ambos actores a Aegis, 15/07 /2020 de ambos actores a Ávila; c- CD de fechas: 25/10/2018 de Ávila a ambos actores, 2/11/2018 de Ávila a ambos actores, 15/11/2018 de Aegis a ambos actores, 16/07/2020 de Aegis a ambos actores; d- Anexo I y Anexo II del Convenio de Concesión; e- Actuaciones en la SET; f- Acuerdo salarial UTHGRA; g- Certificado de trabajo y Certificado de servicios y remuneraciones de Santillan Juarez Manuel Alejandro y extracción del CCT 130/75.

Al respecto, Aegis S.A. desconoció los mismos de manera genérica en su responde, por lo que en virtud de lo normado por el art. 88 CPL, que obliga a las partes a realizar el desconocimiento particular e individualizado, bajo apercibimiento de tener la documentación por reconocida, corresponde tener la misma por cierta.

La co-demandada Ávila por su parte, realizó un desconocimiento particular y pormenorizado de los telegramas, las actuaciones ante la SET y la documentación laboral del Sr. Santillán. Por otro lado, desconoció de manera genérica los recibos de haberes de los actores, por lo que, en virtud de lo normado por el art. 88 CPL, corresponde tener la misma por ciertos. Respecto de los telegramas desconocidos, se tiene presente el informe del Correo Argentino obrante en el cuaderno de pruebas A2, del que surge que los mismos son auténticos y fueron debidamente recepcionados. En última instancia, en relación a la negativa de las actuaciones de la SET y la documentación laboral del Sr. Santillán, atento a que las mismas carecen de su firma, y por lo tanto no se trata de documentación

que se le impute, se tiene presente el desconocimiento formulado, sin perjuicio de que dicha prueba será valorada en la medida en que sea conducente en la resolución de la causa. Así lo declaro.

B. Aegis S.A. acompañó como prueba: a- Nota de la Sra. Ávila a Aegis de fecha 20/11/2018; b- Certificación de remuneraciones y servicios de los actores; c- CD remitidas por los actores de parte de la apoderada de Ávila, en fechas 06/08/2020; d- Constancias de bajas de AFIP poco legible, de Ayunta y Figueroa; e- Certificado de trabajo de Figueroa y Ayunta con fechas 03/08/2020; f- Certificado de Afiliación con Prevención Riesgos del Trabajo; g- Certificado de Cobertura de Federación Patronal Seguros S.A., plan de pago y Póliza.

C. La co-demandada Ávila acompañó: a- Expediente n° 5385/318 en la causa penal por el delito de Amenazas, Acusado “Yunta Marta y otro” - Víctima “Ávila Irma Roxana”, tramitado ante la Fiscalía de Instrucción especializada en Homicidios II, en 22 páginas; b- CD remitidas i- de la Sra. Ávila a los Sres. Ayunta y Figueroa de fechas 25/10/2018, 02/11/2018 y 06/08/2020, ii- de la Sra. Ávila a Aegis S.A. en fecha 10/11/2020 y iii- de Aegis a la Sra. Ávila en fecha 13/11/2020; c- constancia de baja de AFIP de ambos actores; d- nota de fecha 20/11/2018 a Aegis S.A. suscripta por la Sra. Ávila; e- Resolución de fecha 15/11/2018 obrante en el expediente n° 66286/2018, Causa “Ayunta y otro s/ Amenazas - Victima Ávila Irma Roxana” que tramitó ante el Juzgado de Instrucción I° del Centro Judicial Capital, y actuaciones del mismo expediente; f- certificados de trabajo de ambos actores y certificaciones de remuneraciones y servicios de ambos actores.

La parte actora no se expidió respecto de la documental acompañadas por ambos co-demandados, por lo que no se tiene a la misma por controvertida. Así lo declaro.

II- En mérito a lo expuesto precedentemente, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas a dilucidar y de justificación necesaria, conforme al art. 214, inc. 5, del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCCT), de aplicación supletoria al fuero laboral, son las siguientes: **1)** Categoría y jornada laboral de los actores; **2)** Distracto: Causal, justificación y fecha; **3)** Responsabilidad solidaria art. 30 LCT; **4)** Plus Petitio inexcusable; **5)** Procedencia de los rubros reclamados**, 6)** Planilla e intereses; **7)** costas y **8)** honorarios profesionales.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida en autos, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127, 136, 214 inc.4 y ccs. del CPCCT de aplicación supletoria en el fuero laboral, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para dilucidar las cuestiones controvertidas.

Asimismo, a efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas producidas y conducentes que determinan la valoración.

1. Primera cuestión: Categoría y jornada laboral de los actores.

Controvierten las partes en relación a la categoría laboral y jornada de trabajo de los actores. Estos denuncian haberse desempeñado como “ayudantes de cocina” conforme el CCT 479/06, con una jornada de lunes a viernes de 08:00 a 21:00 horas, y sábados de 09:00 a 18:00 horas.

La empleadora Ávila alegó que los actores estaban categorizados como “Peón de Cocina” del mismo convenio, y con respecto a la jornada, primero declaró que fueron contratados conforme contrato de cesión para trabajar de 11:00 a 14:00 horas (horario de mayor concurrencia de empleados del call). No obstante, luego de manera contradictoria, denunció que el Sr. Figueroa trabajaba de 13:00 a 16:30/17:00, y que la Sra. Ayunta ingresaba luego de las 14:00, indicando incluso que había días que trabajaba y días que no, sin precisar datos claros al respecto. Por último, volvió a contradecirse al manifestar que los actores no tenían ni días ni horarios fijos de trabajo.

1.1. Al respecto, considero oportuno valorar la siguiente prueba:

- Recibos de haberes de los actores.

- Constancias de baja de AFIP de los actores.

- Certificados de trabajo de los actores, acompañados por Ávila.

- Informe de Afip obrante en el cuaderno de pruebas A2.

- Declaraciones testimoniales de los Sres. Manuel Alejandro Santillan y Martín Alejandro Campos en el cuaderno A4.

- Absolución de posiciones de la Sra. Ávila, en el cuaderno de pruebas A6.

- Prueba informativa a la Esc. Bartolomé Mitre ingresada en el cuaderno de pruebas C2 en fecha 27/08/2021.

- Declaraciones testimoniales de los Sres. Alvaro Leonel Medina y María De Las Mercedes Lazarte obrantes en el cuaderno C3.

- Absolución de posiciones de la Sra. Ayunta, en el cuaderno de pruebas C5.

- Prueba confesional ofrecida en el cuaderno C6.

- Audiencia confesional del Sr. Figueroa en el cuaderno E2.

1.2. Previo a adentrarse en el análisis probatorio, vale recordar en relación a la jornada laboral, que la modalidad contractual excepcional introducida por la ley n° 24.465 y reformada por la ley n° 26.474, define al contrato de trabajo por tiempo indeterminado o determinado con prestaciones continuas o discontinuas en jornada diaria o semanal parcial. La definición legal toma como referencia la jornada diaria habitual o semanal habitual de la actividad, que no es un concepto unívoco en las distintas industrias.

La norma no define qué deberá entenderse por jornada habitual, de modo tal que esta puede estipularse en base a la extensión horaria o semanal de un conjunto extenso de organizaciones productivas o de servicios que comprenda más de un establecimiento en particular y que pueda ser identificado con un criterio general de agrupamiento económico.

Por otro lado, la jornada legal, como concepto jurídico, debe entenderse en referencia a disposiciones de orden público, sobre el cual las partes no pueden disponer. Consecuentemente, las disposiciones que son fuente de regulación de la jornada legal y determinan en cada caso las condiciones de validez de la jornada legal específica limitan el acuerdo sobre el cual las partes pueden regular sus conductas. Es decir que, sin perjuicio de la jornada habitual del establecimiento, esta no podría superar la máxima legal establecida por la ley n° 11.544, que impone un máximo de 8 horas diarias o 48 semanales.

Además, respecto de la regulación de jornada a tiempo parcial, el art. 1 de la ley 11.544, para los casos de coincidencia entre jornada habitual y jornada legal, las proporciones y límites son: 5 horas con 20 minutos por día, o 32 horas semanales.

En relación a ello, el art. 37 del CCT 479/06 que rige el presente vínculo, expresamente ordena “La duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales”.

Es decir, que en virtud de que la regla general en materia de jornada regula que la misma sea de ocho horas, quien pretenda beneficiarse con un modo excepcional -ya sea de jornada reducida (media jornada, part time, etc.) o con trabajo en horario extraordinario, en exceso de la jornada legal- tiene sobre sí la carga de la prueba.

Nuestra Corte Suprema de Justicia local tiene dicho 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 esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que ‘*si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido*’ También la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que *‘la denominada 'jornada parcial' invocada por la empresa demandada (ver fs. 45 vta, in fine) configura un supuesto de excepción al régimen general de jornada establecido por el art. 197 de la LCT y la ley 11544 y, por ese motivo, era la propia accionada quien debió haber aportado elementos probatorios suficientes para sustentar su posición (conf. art. 377 del CPCCN)* ’ Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Si la demandada invocó como sustento de su defensa la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron la reducción de la jornada máxima legal Por todo lo considerado corresponde casar la sentencia recurrida (punto II resolutivo del fallo) en base a la siguiente doctrina legal: *‘La carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca*’ ”. (“Navarro Felix Luis vs. Gepner Martin Leonardo S/ Cobro de pesos” - Sala Laboral Contencioso Administrativo - Sentencia n° 760 - Fecha 07/09/12). El subrayado me pertenece.

1.3. Por otro lado, en relación a las categorías laborales discutidas del CCT 479/06, resulta necesario analizar cada una de ellas, a los fines de determinar cuáles se corresponden con las tareas efectivamente desplegadas por los Sres. Ayunta y Figueroa.

En primer lugar, en la categoría “Ayudante De Cocina” se encuentran inmersos aquellos trabajadores que “colaboran con el jefe de partida y el comis en la preparación de comidas, no así en su cocción”.

Asimismo, el “Peón de cocina” es aquel que tiene como tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesadas, cocina, piletas, ollas y otros utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.

Por último, el “Cadete” es aquel que colabora en portería con todo el personal de la misma.

1.4. Ahora bien, a continuación corresponde examinar las pruebas obrantes en la causa, las que me permiten realizar el siguiente análisis.

Primeramente, de los recibos de haberes acompañados surge que la empleadora les abonaba sus haberes como trabajadores categorizados como “peones de cocina”, y por media jornada. No obstante, y de manera contradictoria, observo que la Sra. Ávila registró a la Sra. Ayunta como “Ayudante de cocina” y al Sr. Figueroa como “cadete”, ambos del CCT 479/06, conforme surge de las constancias de baja de AFIP y del informe de AFIP en el cuaderno A2. En consonancia con ello, de los certificados de trabajo acompañados por la propia empleadora, surge que esta consignó a la Sra. Ayunta como “ayudante de cocina”, con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 9 a 13 horas, y al Sr. Figueroa como “Cadete”, y con una jornada de lunes, miércoles y viernes de 10 a 13 horas.

Por otro lado, obran en el expediente las declaraciones testimoniales del cuaderno de pruebas A4.

En este declaró el Sr. Manuel Alejandro Santillan, como empleado del call center “*desde septiembre del 2011 hasta abril del 2019”*, y en dicho marco manifestó en relación a la jornada laboral: “*Yo en el horario de ingreso mio era a las 09:00 de la mañana y yo ya los veía a ellos en las instalaciones, y cuando me retiraba a las 15:00 de la tarde también los veía y cuando tenia el break mi descanso también. Después también hubo un tiempo que estaba a disposición de la empresa, osea no tenia cuenta, y estaba cumpliendo horario entre la franja de 09:00 a 15:00 horas ocupando las mesas y las sillas del bar, y ahí ya los veía más tiempo a ellos porque estaba dentro del bar sentado de las mesas y sillas que ocupabamos nosotros ahí por disposición de la empresa. A veces yo cambiaba de turno de 15:00 a 21:00 horas y también los veía a ellos, los cambios de horario no eran siempre pero si los vi por lo que recuerdo”* y “*En realidad en esa franja horaria que yo decía, cuando yo llegaba a las 09:00 ya estaban ellos y cuando me retiraba a las 15:00 estaban ellos no te puedo asegurar horario porque no sabia pero si los veía en esa franja horaria. De lunes a sábados los veía porque esos eran los días que yo trabajaba*” (sic). Por otro lado, vinculado con las tareas de los actores declaró: “*Ellos atendían al público si veían que ordenaban la mercadería, las cosas que ellos vendían, la limpieza de las mesas, acomodaban las sillas y atención a los clientes”* (sic).

En el mismo cuaderno, declaró el Sr. Martín Alejandro Campos, declarando haber trabajado como operador en el call center desde Noviembre del 2011, hasta mediados del 2018. En relación a los horarios laborales contestó que como operador ingresaba a las 09:00 de la mañana, y el bar ya estaba abierto, y cuando se iba a las 15:00 de la tarde el bar seguía abierto, aclarando posteriormente que no sabía específicamente el horario en que entraban los actores y el que salían. Relacionado con las tareas de los actores, manifestó “*Ellos preparaban la comida, las vendían, limpiaban las mesas, tenían bien ordenado y limpio el lugar para sentarse a comer, vendían bebidas, golosinas, café, mate y té, esas cosas también vendían para el desayuno y la merienda”* (sic).

Vale destacar que los testigos detallados no fueron tachados, por lo que sus declaraciones son tenidas como ciertas en virtud del juramento de decir verdad prestado, y por contar los mismos con las condiciones objetivas para declarar como testigos presenciales de los hechos manifestados.

Resultando útil a los fines de la resolución de la presente cuestión, destaco que los testigos declararon haber visto a los actores trabajando en tareas de atención al público en venta de comidas -e incluso preparación- orden y limpieza del local. Además, el Sr. Santillán declaró haber visto a los actores trabajando en jornadas completas, todos los días, de lunes a sábados, mientras que el Sr. Campos se limitó a describir que el local se encontraba abierto todo el día, desconociendo los horarios exactos de los actores.

En el cuaderno de pruebas A6 obra la absolución de posiciones prestada por la Sra. Ávila. En relación a la cuestión que se trata puedo destacar la posición n° 1 a donde la empleadora niega el horario de trabajo de lunes a viernes 8 a 21 horas y los días sábados de 9 a 18 horas.

De las pruebas ofrecidas por la empleadora Ávila para fundamentar su postura respecto del horario laboral de la Sra. Ayunta, observo el informe de la Escuela Bartolomé Mitre ingresado el 27/08/2021 en el cuaderno C2. En el mismo, la institución informa que el niño Facundo Gabriel Figueroa (hijo de los actores) se encontraba cursando 6° grado del turno tarde, siendo su horario de entrada a las 13:50 horas, y de salida a las 17:50 horas, y que sería su madre quien acompañaba y buscaba al menor.

En esta dirección, declaró el Sr. Alvaro Leonel Medina en el cuaderno C3. En dicha audiencia manifestó haber trabajado con la Sra. Ayunta en el bar "break", realizando las mismas tareas de atención al público y limpieza, pero destacando que no fue compañero del Sr. Figueroa, porque cuando él entró el actor ya no trabajaba allí. Por otro lado, en relación de los horarios declaró que él trabajaba de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 y que la Sra. Marta Ayunta *"entraba a las 13:00 hasta las 16:30 porque lo tenía que retirar a su hijo, siempre se iba a ese horario por el tema de retirar a su hijo*", indicando que "ella no concurría todos los días a trabajar". En este aspecto, se le pidió que aclare cómo conocía que Marta Ayunta se retiraba a las 16:00 horas teniendo en cuenta que su jornada de trabajo de era hasta las 14:00, frente a lo que contestó "*bueno era porque a veces yo me tenía que quedar más allá de mi jornada, por eso se que Marta se retiraba en ese horario"* (sic). Asimismo, declaró que el Sr. Figueroa tenía el mismo horario que la Sra. Ayunta, pero siendo un testigo de oídas de ello, por no haber sido compañero de trabajo, y por indicar que conocía lo manifestado "porque me lo contó mi jefa Roxana". En adición, manifestó que el bar compraba en la panadería los menúes que se vendían, que eran hechos por la esposa del panadero, quien asimismo les llevaba las facturas y tortillas, encargándose su mujer de los menúes.

En el mismo cuaderno declaró la Sra. María De Las Mercedes Lazarte, quien manifestó que era quien preparaba la comida que se vendía en el local gastronómico "*yo le hacía todo lo que era comida, lo que ella vendía en el trabajo. Yo le vendía a ella"* (sic).

Ninguno de los testigos fueron tachados, por lo que sus dichos serán valorados a los efectos de la resolución de la presente causa.

Vale destacar que los testigos ofrecidos por la empleadora Ávila no aportaron información precisa y contundente en relación a los horarios laborales de los actores, por declarar que no se trataron de testigos que presenciaron sus jornadas de trabajo.

No obstante, en relación a las tareas, el Sr. Medina declaró que la Sra. Ayunta realizaba junto con él tareas de atención al público y limpieza, denunciado que la comida elaborada era comprada por la Sra. Ávila a la "esposa del panadero". En este sentido, declaró la Sra. Lazarte, quien manifestó que ella preparaba la comida que se vendía en el local gastronómico. Al respecto, vale aclarar que dichas posturas no resultan necesariamente excluyentes del hecho de que la Sra. Ayunta pudo haber preparado algunos alimentos, lo que justificaría que su empleador haya elegido registrarla como "ayudante de cocina".

En la absolución de posiciones obrante en el cuaderno de pruebas C5 declaró la Sra. Ayunta, indicando que sus horarios laborales eran de lunes a viernes de 9 a 21 y los sábados de 9 a 18, y que no resultaba cierto que ella llevaba y retiraba a su hijo Facundo de la escuela, sino que era una sobrina de ella, que lo cuidada y llevaba a la escuela, retirándolo el Sr. Figueroa, previo a hacer las compras del negocio. En relación a sus tareas, describió que si bien eran las de atención a todos los empleados del call, limpieza del local y de las mesas, reposición y acomodo de heladeras y estantes con mercadería, su tarea principal *"era elaborar mi comida, en el call está registrado porque hay cámaras, yo elaboraba ahí las comidas y también en mi casa"*. Además desconoció a la Sra. Mara Lazarte, indicando que *"elaboraba yo la comida, hay cámaras, no entiendo. Nosotros con mi marido cuando había eventos en Aegis hacíamos comidas especiales con parrilla en la parte de atrás, un lugar que está habilitado*

para eso porque es totalmente destechado, mi marido hacía hamburguesas, a veces choripan, yo preparaba las ensaladas, nunca vi otra persona ahí. Dra yo nunca vi a otra persona trabajando ahí, solo a Nacho, Juan Ignacio Molina, Alvaro, no le sé el apellido de ese chico, pero ellos no preparan comida, estaban en atención, ni los sandwich nada, solo atención".

En el cuaderno de pruebas C6 se ordenó la apertura del sobre confesional, frente a la incomparecencia injustificada del Sr. Figueroa, aplicando el apercibimiento previsto en el art. 325 del CPCC, frente al que destaco las siguientes posiciones: 4. Que estaba debidamente registrado como peón de cocina, 5. que su jornada laboral de lunes a viernes de 13 a 16.30/17, y 6. Que como tareas tenía la atención a todos los empleados del call, limpieza del local y de las mesas, reposición y acomodo de heladeras y estantes con mercadería.

Por último, el Sr. Figueroa absolvió posiciones en el cuaderno E2, de donde destaco que en la posición 8 declaró como sus tareas "Yo había veces que tenía que hacer las compras, y póngale en distribuidora NOA, Roca por la Junín, compraba golosinas y volvia".

1.5. En resumen, lo que los registros laborales objetivamente reflejan, son una registración de la Sra. Ayunta como "ayudante de cocina" del CCT 479/06, y al Sr. Figueroa como "Cadete" del mismo convenio, sin que de los registros laborales acompañados surja que estén registrados como media jornada. No obstante, de los recibos de haberes se observa que la empleadora les abonaba como "peones de cocina" y como media jornada.

Por consiguiente, de las declaraciones testimoniales se recolectan testigos que vieron a los actores trabajando en jornadas completas -en apoyo con lo considerado previamente respecto de que la jornada legal es la regla y la reducida la excepción- debiendo en consecuencia el empleador que pretende beneficiarse con la jornada reducida demostrar que los trabajadores laboraban por menos horas, lo que no sucede en la presente causa. En adición, y teniendo en cuenta que las tareas de los actores consistían en elaborar comidas (en el caso de la Sra. Ayunta), y luego encargarse de la preparación del salón, servicio en el mismo, venta de productos y limpieza, partiendo de un razonamiento lógico considero que los mismos se desempeñaban en una jornada completa, que les permitía desarrollar todas las tareas mencionadas en una jornada de trabajo.

Por consiguiente, considero tener por cierto que los actores trabajaron por jornadas completas de 8 horas, de conformidad con lo que establece el convenio 479/06 en su art. 37, ya que tampoco se encuentran probadas las horas en exceso alegadas por los actores.

Concluyo entonces que la regla general en la materia de jornada laboral no fue desvirtuada por medio probatorio alguno por la parte demandada (jornada parcial) ni actora (jornada extendida), de manera que corresponde tener por cierto que los actores trabajaban en jornadas completas, en concordancia con la ley 11.544 y con el art. 37 del CCT 479/06. Así lo declaro.

Por otro lado, los testigos declararon haber percibido con sus sentidos a los actores realizando tareas de atención al público en venta de comidas, orden y limpieza del local, manifestando uno de ellos incluso que la Sra. Ayunta preparaba comidas. Vale destacar, que tal y como se explicó previamente, no obstante encontrarse probado que la Sra. Lazarte realizaba algunas de las comidas que se expedían en el local, ello no obsta que la actora Ayunta pueda también haber colaborado en dicha tarea, preparando las comidas, más aún, cuando el empleador la habría registrado como "ayudante de cocina". En consecuencia, considero que la actora Ayunta se encontraba debidamente registrada como "ayudante de cocina" del CCT 479/06. Así lo declaro.

Ahora bien, las tareas mencionadas respecto del Sr. Figueroa (atención al público, orden y limpieza del local comercial), me llevan a considerar que el mismo debió haber sido registrado como "peón de cocina", y no como "cadete". Más aún, cuando de los recibos de haberes surge que se le abonaba

como “peón de cocina”, y cuando la propia empleadora consignó en posición n° 4 de la absolución obrante en el C6 “Jure que es verdad que se encontraba debidamente registrado como ‘peón de cocina’ del CCT 479/06”. En consecuencia, se encuentra probado que el Sr. Figueroa trabajó para la Sra. Ávila como “Peón de cocina” del CCT 479/06. Así lo declaro.

2. Segunda cuestión: Distracto: Causal, justificación y fecha.

A. Los actores alegaron que la relación laboral finalizó el 24/10/2018, cuando no le permitieron el ingreso a local gastronómico, por parte del guardia de Aegis S.A. Explicaron que en consecuencia, ese mismo día los actores remitieron telegramas CD936036545 y CD936036531 donde intimaron a la Sra. Ávila a aclarar su situación laboral, que los registre correctamente y le pague los salarios adeudados y diferencias salariales. Indicaron que los mismos fueron contestados por la empleadora aduciendo falsamente y sin fundamentos, por un lado, respecto de la Sra. Ayunta supuesto hechos ilícitos de los cuales nunca habían sido notificados, y respecto del Sr. Figueroa, que éste había pedido voluntariamente la baja el 31/12/2017, hecho que jamás existió, puesto que trabajó hasta el día en que le impidieron el ingreso (24/10/2018). Continuó relatando el intercambio epistolar, expresando que en fecha 31/10/2018 contestaron las CD, la Sra. Ayunta negando aquellas falsas acusaciones respecto a la falta de dinero y mercaderías y amenazas de muerte, y el Sr. Figueroa negando haber solicitado voluntariamente la baja en fecha 31/12/2017. A continuación indicaron que en fecha 02/11/2018 la Sra. Ávila contestó a ambos ratificando sus anteriores misivas en CD87133258 6 y CD87133257 2, y que los actores enviaron CD871308525 y CD871308511 a Aegis S.A. responsabilizándolo solidariamente en virtud de lo normado por el art. 30 de la LCT primer supuesto. Por último, que en fecha 14/07/2020 mediante CD 935781766 y 384296787 fue intimada la empresa solidaria Aegis S.A. sobre el pago de las remuneraciones adeudadas y las indemnizaciones de ley, así como de la entrega de certificaciones de servicios y certificados de trabajo dispuesto por el art. 80 LCT, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la denuncia del contrato; y que fue contestado por la empresa mediante CD 8968622-2 y 8968623-9 negando el pago y la entrega de las certificaciones. Asimismo, que en fecha 15/07/2020 intimaron a la Sra. Ávila a la entrega de la documentación laboral.

B. La co-demandada Ávila alegó que en fecha 24/10/2018 los actores le remitieron TCL intimando a aclarar su situación laboral y garantizar ocupación efectiva, por haberles impedido el ingreso a sus puestos de trabajo, telegramas que fueron contestados mediante CD de fecha 26/10/2018. En las mismas negó las intimaciones, y denunció respecto de Figueroa que en fecha 31/12/2017 procedió a darle de baja por voluntad concurrente en los términos del art. 241 LCT (por pedido del actor), y en relación a Ayunta, que ya había sido dada de baja por haber quebrado la buena fe laboral al registrarse un faltante de dinero en la caja, faltante de mercadería, y por injuriar y amenazar de muerte a la empleadora, hecho que fue denunciado penalmente, y por lo que se consideró injuriada despidiéndola en los términos del art. 242 LCT. Expresó que pese a ello, los actores se dieron por despedidos en fechas 31/10/2018 (Ayunta) y 01/11/2018 (Figueroa) mediante telegramas, basándose en que las posturas asumida por Ávila en las misivas del 26/10/2018 les causaba injuria laboral.

A continuación la Sra. Ávila se expidió respecto de la ilegitimidad del despido indirecto, por cuanto se encontraban correctamente registrados, pero debido a que en fecha 23/10/2018 sucedió un hecho violento con incidencia policial y penal con los actores del proceso, al encontrarlos en una situación sospechosa en donde se detectó un faltante de dinero, que desembocó en amenazas de muerte hacia la Sra. Ávila. Indicó que la denuncia se radicó en fecha 25/10/2018 ante la Comisaría Seccional 5ta, y que dió lugar a la causa (por un error de tipeo) “Yunta Marta y Otro s/Amenazas Vict. Ávila Irma Roxana” - Expte n° 66286/2018, con intervención de la Fiscalía en lo Penal de

Instrucción de la IX° Nominación del Centro Judicial Capital, y en donde el Juez de Instrucción en lo Penal de la I° Nominación dispuso mediante Resolución 2768/2018 la resolución de prohibición de acercamiento de la Sra. Ayunta a favor de la Sra. Ávila. Agregó que incluso, al momento de comisión del hecho el día 23/10/2018 los actores ya habían dejado de ir a prestar tareas al negocio, y fueron sorprendidos el mencionado día en el hecho injurioso descripto previamente.

C. La co-demandada Aegis S.A. se limitó a relatar el intercambio epistolar con los actores, por el cual intimaron a la empresa en virtud del art. 30 LCT, y a la entrega de documentación laboral.

2.1. Respecto del distracto, el art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Además, ordena que la valoración debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

En tanto, la denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral, de una de las partes, que pone fin a la relación de trabajo. La denuncia puede ser motivada (cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos) o inmotivada e arbitraria (cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento).

Asimismo, las denuncias motivadas pueden serlo con justa causa, cuando un motivo legal permite la extinción del vínculo por existir una injuria. Es decir, un incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o conducta). Se trata de un acto u omisión contrario a derecho que importe inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual. El artículo no enumera los incumplimientos contractuales que pueden configurar una justa causa de rescisión contractual por una de las partes. Se limita a dar la noción genérica de injuria y otorga a los jueces la facultad de determinar su existencia en cada caso particular. Sin embargo, para justificar el acto del despido se destaca, tanto en doctrina como en jurisprudencia, que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

Además, la injuria es bilateral, en el sentido de que puede ser cometida por ambas partes de la relación. En consecuencia, el despido por justa causa puede ser decidido tanto por el empleador (despido directo) como por el trabajador (despido indirecto), según el art. 246 LCT. (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, anotada y concordada - Carlos Alberto Etala - Tomo II° - Capítulo IV "De la extinción del contrato de trabajo por justa causa).

Tanto en uno como en otro caso, es decir, el despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, por prescripción expresa del art. 243 LCT: “deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato".

En este sentido el artículo exige dos requisitos a los que debe sujetarse la denuncia del contrato de trabajo con invocación de justa causa: 1. Que la comunicación se curse por escrito, y 2. que el instrumento consigne expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

2.2. Por consiguiente, y alegando las partes causales de extinción y fechas distintas, corresponde analizar primeramente el intercambio epistolar, a los fines de desentrañar qué despido se conectó primero, bajo qué causal, y si la misma se encuentra o no justificada.

2.2.1. Respecto de la Sra. Ayunta: observo que en fecha 24/10/2018 ésta remitió telegrama ley a la empleadora intimándola a aclarar su situación laboral, proveerle tareas, garantizarle ocupación efectiva por haberle impedido el ingreso y registrarla correctamente, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su exclusiva responsabilidad.

Frente a ello, la Sra. Ávila le remitió carta documento en fecha 26/10/2018, en primer término rechazando y negando cada uno de los términos del telegrama previamente descripto, e informándole el despido directo de la siguiente manera *"La verdad de los hechos es que su baja obedeció exclusivamente al quebrantamiento grave de la buena fe laboral, que consistió en la inobservancia de la conducta debida, ya que se registró un faltante de dinero en la caja y faltante de mercadería en el buffet, al ser consultada sobre ello me injurió, agredió y amenazó de muerte en el interior del establecimiento (...). Por ello, esta parte se considera gravemente injuriada, por lo que queda Ud. en situación de despido con causa en los términos del art. 242 y ccds. LCT (...)"*

En virtud de dicha epístola, la empleadora Ávila despidió a la Sra. Ayunta, bajo la causal de quebrantamiento grave de la buena fe laboral, concretamente por: 1- haberse registrado un faltante de dinero en la caja y 2- un faltante de mercadería en el buffet, y 3- al agredir y amenazar de muerte a la empleadora en el interior del establecimiento.

Considero al respecto, que en primer lugar la causal de despido directo elegida por la empleadora fue comunicada de manera clara y concreta a la trabajadora, en cumplimiento con los recaudos legales. "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 hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuáles son estos daños, deben precisarse los mismos (...) deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión (Cámara del Trabajo, Sala 4, "Varela, Leandro Esteban vs. Segurity Control SRL s/ Cobro de pesos - n° 2436/11", sentencia n° 300 del 24/10/2018).

Por consiguiente, corresponde analizar si los motivos consignados de manera clara y precisa: 1- realmente ocurrieron y 2- si revisten gravedad suficiente para justificar la medida del despido.

Como prueba obrante en la causa observo en primer lugar, la prueba documental aportada por la co-demandada Ayunta, en donde acompaña la causa "Ayunta Marta y otro s/ Amenazas Vict. Ávila Irma Roxana" -Expte 66286/2018. De la misma surge que en fecha 25/10/2018 la Sra. Ávila denunció a los Sres. Ayunta y Figueroa por amenazas de muerte en la Comisaría Seccional Primera, de calle San Martín n°224 de esta ciudad. En la misma se consignó que intervendría la Fiscalía XI°. Como consecuencia de ello, en fecha 15/11/2018 se dictó la resolución de prohibición de acercamiento de la Sra. Ayunta -y de realizar actos de perturbación e intimidación directa o indirecta- en contra de la Sra Ávila, consignando expresamente la misma: "Irma Roxana Ávila manifiesta que el día 23/10/2018, cuando se presentó en su negocio, su empleada Marta Ayunta y el marido de ésta Francisco Figueroa, se encontraban allí con actitud sospechosa, por lo que la víctima procedió a realizar un control de caja y descubrió un faltante de $8.000. Al reclamarle a la acusada, ésta la habría amenazado diciendo: 'qué es lo que vas a hacer, yo te voy a matar si haces algo'. La denunciante se retiró del lugar y la acusada la habría seguido continuando con las amenazadas e incluso agrediéndola hasta que vecinos llamaron al 911; (...) resultando acreditado con el grado de sospecha suficiente que Irma Roxana Ávila es víctima de amenazas por parte de la denunciada Marta Ayunta, valorando especialmente la declaración de la propia víctima, máxime cuando éste tipo de delitos se comenten muchas veces sin presencia de testigos directos, por lo que exigir multiplicidad de pruebas en ésta instancia resulta muchas veces imposible".

En el cuaderno de pruebas C2 se oficio a la Fiscalía de Instrucción Especializada en Homicidios de la II° Nominación y al Juzgado de Instrucción Penal de la I° Nominación a los fines de que remitan copia certificada del expediente judicial caratulado: "Ayunta Marta y otro s/ Amenazas. Víctima: Avila Irma Roxana - F.H.: 23/10/2018 - Dep. Policial: Comisaría Quinta S.N. Expte. Penal n° 66286/2018", que tuvo como resultado que ambas instituciones informaron que no podía cumplir con lo solicitado puesto que la causa se encontraba archivada. No obstante ello, la prueba documental de la causa no fue desconocida por los actores, por lo que la misma se tiene como auténtica y válida.

En virtud de lo hasta aquí expuesto, observo que las actuaciones penales acompañadas dan muestra de que existió una medida precautoria de prohibición de acercamiento de la actora a la Sra. Ávila, pero que la misma se trataría de una medida cautelar, que no necesariamente refleja que el delito denunciado de las amenazas de muerte y de robo hayan sido probados.

En consecuencia, y en virtud de que la causal de despido radica en la comisión de los delitos de robo y amenazas de muerte, a fin de que la extinción esté justificada resulta necesario que exista condena de dichos delitos, no siendo suficiente la mera denuncia de los mismos, sino que estos se encuentren probados. Ello en virtud de que, caso contrario, la mera denuncia realizada por el empleador contra el trabajador resultaría suficiente para justificar los despidos, tornándose así en arbitrario, por consistir la denuncia en una mera declaración unilateral, hasta tanto el hecho se encuentre probado.

Al respecto, cuando la desvinculación de la relación laboral tenga como causal la “Comisión de un ilícito” (contemplado como delito) por parte del trabajador, la doctrina tiene dicho que para ello la empleadora debió efectuar la denuncia y obtener sentencia condenatoria en esa instancia. Ello así pues la causa de la cesantía no es un simple incumplimiento contractual, sino un hecho doloso (ilícito penal), que debe probarse en dicha sede, con sentencia condenatoria (CNTrab, Sala I, 12/4/94).

Es decir que si la causa del despido consiste en la comisión de un delito, ello debe encontrarse resuelto en sede penal, habiéndose expedido al respecto la autoridad competente, y no resultando suficiente que el juez del trabajo analice dicho hecho.

“Ante la imputación de un hecho delictivo como fundamento de la denuncia del contrato de trabajo, la única forma que tiene el empleador de probar la comisión del mismo es mediante el resultado de un proceso penal, y en tal sentido resultan inhábiles los testimonios que se limitan a dar cuenta de episodios agregando circunstancias que no fueron invocadas expresamente como causales o elementos constitutivos del distracto.- Si de un modo contemporáneo a la denuncia la empleadora decidió el despido del trabajador, sin hacer uso de la suspensión preventiva prevista en el Art. 224 de la LCT.- Al respecto, si se despide al trabajador imputándole como injuria la comisión de un delito, es preciso esperar la sentencia penal que establezca la existencia del hecho delictuoso y la responsabilidad del acusado. (Etala. “Contrato de Trabajo” Astrea 1.998.p.486.)- Cuando el empleador despide invocando como justa causa un hecho delictuoso es decir articulando expresa o tácitamente su calificación penal como “llevar en su bolso elementos de propiedad del Hotel”, es necesario el pronunciamiento tal sede, sin lo cual la denuncia pierde sustento, lo cual determina que el trabajador tenga derecho a percibir las indemnizaciones por despido incausado.”- Dres: Jerez - Tejeda. - Cámara Del Trabajo - Sala 2 - S/ Cobro De Pesos - Nro. Sent: 292 Fecha Sentencia 30/12/2008.

“En la demanda, se hace un análisis respecto de que se está invocando la comisión de un delito como causal de despido- (apropiación o transferencia o transmisión de documentación)-, pero el concepto de injuria laboral no remite a la malicia o la intencionalidad en la comisión de un daño,

porque tales tópicos son propios del derecho penal. En materia de derecho social (así como en una de las variables del derecho privado) basta la antijuridicidad de la conducta sin necesidad de introducir el análisis de la culpabilidad objetiva" (del voto del Dr. Capón Filas - CNAT, sala VI, sent. 35890 del 10/09/1991 "Ugalde, César c/ Molinos Río de la Plata S.A. S/ despido"). No obstante ello, la parte accionada dejó librada su probanza en exclusividad a la causa penal que tramitó por ante la Fiscalía citada, cuyos tres cuerpos tengo a la vista, obrando como su elemento más importante quizás, la sentencia ,declarándose prescripta la acción penal y sobreseer al actor. Es importante apuntar que de la lectura de dichos autos, no surge que el actor reconociera en algún momento que cometió la falta que se le imputa, como tampoco que se demostrara que sea cierto lo que se invoca en la carta documento de despido. En efecto, no se encontró documentación comprometedora en la casa del actor cuando la Justicia Penal hizo un allanamiento, tampoco llegó a declarar el trabajador en la causa, si se acreditó que el actor estuvo varios días detenido pero ello no sirve para justificar la injuria grave aludida. Como la carga de formar la convicción del juzgador, estaba en cabeza de quien tomó la decisión de despedir con causa y teniendo presente que solamente ofreció y produjo sólo un cuaderno de prueba- informativa-, observamos una notoria carencia de pruebas que hace imposible avanzar en el análisis del agravio que debe ser desestimado sin más y considerar que el despido base de la presente litis se produjo en forma directa sin justa causa y por lo tanto en la firma demandada, recae obligación indemnizatoria a favor del trabajador perjudicado por la medida no justificada, en virtud de lo dispuesto por el Art. 242 LCT". Dres.: Mercado - Dominguez. Cámara Del Trabajo - Sala 1- Nro. Sent: 132 - Fecha Sentencia 31/07/2013.

Por lo hasta aquí expuesto, considero que la empleadora, sobre quien recaía la carga de la prueba en este aspecto, no logró probar los hechos imputados como causal de despido, los que consistían en "1- haberse registrado un faltante de dinero en la caja y 2- un faltante de mercadería en el buffet, y 3- al agredir y amenazar de muerte a la empleadora en el interior del establecimiento". Es decir, la comisión de los delitos de robo y amenazas de muerte, que no se encuentran probados, ni existe causa penal con sentencia que haya declarado a la actora como culpable por los mismos. En consecuencia, la causal invocada por la empleadora para extinguir el contrato de trabajo se torna injustificada, más aún, cuando el despido directo fue concretado mediante carta documento en respuesta a la intimación de la trabajadora a aclarar su situación laboral.

Concluyendo considero que, no encontrándose probados los hechos denunciados, ni existiendo condena en contra de la Sra. Ayunta por robo o amenazas de muerte, que motivaron el despido comunicado mediante CD del 26/10/2018, el mismo se torna injustificado. Así lo declaro.

2.2.2. Respecto del Sr. Figueroa: observo que en fecha 24/10/2018 el trabajador remitió telegrama ley intimando a su empleadora a aclarar su situación laboral, proveerle tareas, garantizarle ocupación efectiva por haberle impedido el ingreso y registrarlo correctamente, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido por su exclusiva responsabilidad.

Frente a ello, la Sra. Ávila le remitió carta documento en fecha 26/10/2018, en primer término rechazando y negando cada uno de los términos del telegrama previamente descripto, e informándole que el vínculo laboral ya se encontraba extinto desde el día 31/12/2017, fecha en que "procedimos ante su expresa petición a darle de baja en los términos del art. 241 in fine y ccds. LCT, por lo tanto usted desde la mencionada fecha ya no pertenece al establecimiento antes mencionado"

Por consiguiente, resulta válido destacar que el artículo alegado por la empleadora para justificar el despido (241 LCT) expresamente ordena las siguientes formalidades: "Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se

celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente".

De las constancias de autos, no observo prueba alguna para respaldar la postura de la empleadora, por lo que considero al mismo injustificado. Más aún, cuando habiendo transcurrido tanto tiempo desde la supuesta extinción, la empleadora habría guardado silencio, respondiendo únicamente y recién ante la intimación del trabajador de aclarar su situación laboral, lo que demuestra la mala fe patronal.

"La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (modalidad alegada por la demandada) requiere su formalización mediante escritura pública o ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo, con la presencia personal del trabajador, so pena de nulidad (artículo 241, L.C.T.). En este caso, ninguno de tales requisitos formales fue cumplimentado por la empleadora por lo que no puede tenerse por extinguido el vínculo laboral bajo esta modalidad". Dras.: Sobre Casas - Bisdorff. Cámara Del Trabajo - Sala 6 - López Gladys Del Valle Vs. Instituto Cervantes S.R.L. S/ Cobro De Pesos - Nro. Expte: 199/06 - Nro. Sent: 23 Fecha Sentencia 28/02/2020.

En virtud de lo expuesto, considero al despido directo del Sr. Figueroa concretado en fecha 26/10/2018 injustificado. Así lo declaro.

3. Tercera cuestión: Responsabilidad solidaria art. 30 LCT.

3.A. Los actores denunciaron que, sin perjuicio de ser su empleadora la Sra. Ávila, la responsabilidad debe de extenderse también a Aegis S.A., en virtud de lo normado en el art. 30 LCT.

En este sentido, explicaron que las tareas cumplidas por los actores obedecen al contrato de cesión celebrado entre los co-demandados, que prevé la cesión de una parte del local habilitado a nombre de Aegis S.A. hacia la Sra. Ávila. Manifestaron que dicha cesión fue para la instalación de un buffet, que tiene como finalidad la atención exclusiva del personal de Aegis S.A., por lo que el mismo cumplía un servicio que coadyuva la actividad específica y propia del cedente (Aegis S.A.), para el cumplimiento de sus objetivos (otorgue beneficios a sus empleados, evite que los mismos salgan de predio disminuyendo riesgos de accidentes, bajando los costos de A.R.T. y para que dé cumplimiento del convenio colectivo que nuclea a sus empleados art. 55 y 56 convenio 130/75).

En adición, explicaron que el contrato de cesión contiene una gran cantidad de directivas impartidas por el cedente hacia el cesionario, como las referidas a la forma y prestación del servicio del buffet, y que en la cláusula decimosegunda el concedente le exige a la Sra. Ávila una serie de requisitos -que son los mismos que los contemplados en el art. 30 LCT- por lo que en consecuencia, Aegis S.A. no ha dado cumplimiento con tal exigencia y por tal debe responder solidariamente por la falta de pago de haberes, diferencias adeudadas e indemnizaciones. En relación a la mencionada cláusula, resaltaron que el cedente hace reserva de solicitar el despido o reemplazo de aquellos empleados que considere con causa, tomando de este modo atribuciones específicas al distracto laboral del cesionario y sus empleados.

Concluyeron entonces indicando que los actores estuvieron bajo las directivas tanto de la Sra. Ávila como de Aegis S.A., y que se encuentran dados los presupuestos fácticos del art. 30 LCT según se desprende del contrato de cesión, de las tareas desarrolladas por los actores y del incumplimiento por parte de Aegis S.A. de los requisitos del artículo.

3.B. La co-demandada Aegis S.A. negó la procedencia del art. 30 LCT, indicando que los actores intentan responsabilizar a la empresa, toda vez que la norma encara la responsabilidad como respuesta que debe dar el empresario que ceda total o parcialmente a otro la explotación a su

nombre, contrate o subcontrate, por los daños contractuales o extracontractuales, que puedan producirse, con motivo del desarrollo de su actividad.

En primer lugar desconoció los supuestos incumplimientos y fraudes denunciados en contra de la Sra. Ávila. En segundo lugar, reconociendo el convenio de concesión con la Sra. Ávila, manifestó que la cláusula decimoprimera del contrato expresamente reza “El concesionario será íntegramente responsable por las obligaciones laborales y previsionales respecto del personal del Concesionario afectado a los servicios. El Concesionario establecerá libremente las condiciones de trabajo de su personal, incluyendo pero no limitándose a la remuneración. El concesionario manifiesta que la prestación de los servicios así como los trabajos o tareas que los mismos involucran constituye una de las actividades del giro normal de su negocio y que en consecuencia es dador y único responsable del trabajo a prestarse por el personal afectado a los servicios”.

En este sentido, explicó que no es cierto que la empresa ceda la explotación del servicio de gastronomía, ya que esta no se trata de una actividad propia de Aegis S.A., sino que es simplemente un espacio determinado para que desarrollen su actividad específica dentro del ámbito del call. Enfatizó en este aspecto, que los servicios que se prestan en el call son materialmente ajenos y únicamente producto del ejercicio de la potestad de organización otorgada a la empresa, por lo que no se concibe parte de su establecimiento o la actividad habitual, normal y específica, o siquiera secundaria/accesoria, siendo además su actividad principal la prestación de servicios de call center a terceros.

En consecuencia, indicó que, encontrándose descartada la existencia de cesión de establecimiento, y a más, tratándose de una actividad impropia del establecimiento, no puede resultar Aegis S.A. responsable solidariamente, ni mucho menos por las obligaciones laborales y de seguridad social.

Reiteró que el hecho de que la empresa sea titular de un convenio de cesión con la Sra. Ávila, no puede de modo alguno convertirla en responsable solidario por las infinitas actividades que se desarrollan dentro del predio concesionado, tales como las que dicen haber desempeñado los actores, ya que el servicio prestado por la co-demandada Ávila constituye una actividad indiscutiblemente independiente, accesoria y secundaria a la de Aegis S.A., lo cual torna inaplicable la solidaridad prevista por el artículo 30 de la LCT.

En síntesis, manifestó que el artículo 30 de la LCT requiere la cesión de parte del establecimiento propio o que los trabajos y servicios contratados o subcontratados correspondan a la actividad normal y específica propia del establecimiento, supuestos que no se contemplan en el caso de autos. Por último, planteó que la Sra. Ávila presentaba mensualmente documentación relativa al cumplimiento de los deberes del empleador respecto de los propios empleados, llevando Aegis S.A. un control sobre esta documentación y requiriendo el efectivo cumplimiento de las obligaciones plasmadas en el contrato de cesión a través del personal designado al efecto, lo que libera a la S.A. de la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 LCT.

3.C. La co-demandada Ávila guardó silencio en relación al tema que se trata.

3.2. En primer término, considero válido analizar el artículo en pugna, el que expresamente reza: “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir ademas a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la

constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social".

Encontrándonos inmersos en una economía cada vez más competitiva, basada en la descentralización, fenómeno que refleja también un cambio profundo en la organización de nuestras sociedades en todas partes, confrontadas con la complejidad creciente de los fenómenos económicos y sociales, vale decir que enfrentamos hechos derivados de las inéditas formas y técnicas de producir, de comerciar y de trabajar que trascienden y van mucho más allá del fraude laboral y de la vieja y conocida picaresca de algunos empleadores para eludir obligaciones, reprochable actitud antisocial que deberá combatirse permanentemente con métodos apropiados.

En este marco, la descentralización productiva y las nuevas formas de organización del trabajo son fenómenos económicos conexos y sus consecuencias obligan a los juristas a “revisar las categorías de calificación y el estatuto profesional del trabajador, los límites entre los sectores del ordenamiento jurídico y el régimen de responsabilidades empresariales, y a proceder, a continuación, a intentar reconstruir un orden sistemático del Derecho del Trabajo que la realidad económica y jurídica se ha encargado de desvirtuar" (ob. cit., p. 19). Cabe aclarar que ya se distinguen dos "descentralizaciones", la "externa" y la "interna", entendiéndose por esta última una alteración estructural en la empresa, o sea, el abandono de la tradicional supervisión jerárquica o "vertical" y la adopción de mecanismos de control "horizontal", con mayores responsabilidades y autonomía de los trabajadores.

3.2.1. Entrando a analizar la norma mentada, en primer lugar destaco que los obligados por el artículo son quienes cedan total o parcialmente el establecimiento o explotación habilitada a su nombre, y quienes contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

Por otro lado, para que exista solidaridad frente a las obligaciones laborales es menester que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal y específica, de modo tal que exista una unidad técnica de ejecución entre empresa y contratista.

En este sentido, la primera parte del art. 30, permite advertir que se prevén dos supuestos bien diferenciados: 1) la cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a su nombre, y 2) la contratación y subcontratación -cualquiera sea el acto que le dé origen, de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento- dentro o fuera de su ámbito.

Empero, las consecuencias jurídicas que se derivan del art. 30 no abarcan cualquier tipo de contratación o subcontratación (cualquiera sea el acto que le dé origen), sino sólo aquellas referidas a trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

En relación a ello, se considera actividad normal y específica a la habitual y permanente del establecimiento, es decir la relacionada con la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de

los fines de la empresa, es la referida al proceso normal de producción de bienes o servicios, debiendo descartarse la accidental o accesoria. Aquello que es específico del establecimiento resulta a la vez normal en desenvolvimiento.

En cuanto a qué debe entenderse por "actividad normal y específica propia del establecimiento", existen al respecto dos posturas antagónicas que pretenden delimitar su extensión. La excesiva laxitud con la cual se ha interpretado esta expresión (motivada por la necesidad de adecuar el esquema de solidaridad propio del Derecho del Trabajo a las nuevas tendencias contractuales en materia comercial) determinó tanto el dictado por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del fallo "Rodriguez, Juan R., v. Cía. Embotelladora Argentina S.A., s. recurso de hecho", del 15/4/1993, como la reforma del régimen anterior por la ley 25.013. Mientras que una posición doctrinaria amplia propone una interpretación del artículo que comprenda no sólo la actividad principal, sino también las accesorias y secundarias; otra corriente postula una interpretación estricta de los alcances de esta expresión por entender que sólo deben incluirse aquellos servicios o trabajos que estén íntimamente relacionados con la actividad de la empresa, y que no se puedan escindir de ella sin alterar el proceso productivo, con exclusión de aquellos que resultan secundarios o accesorios.

En el caso "Rodríguez", la Corte Suprema sostuvo que el mero hecho de que una empresa provea a otra de la materia prima no compromete, por sí mismo, su responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales de la segunda en los términos del art. 30 de la LCT. Para que nazca aquella solidaridad es menester que complementen o completen su actividad normal; debe existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista, de acuerdo a la remisión implícita que hace la norma en cuestión al art. 6 de la LCT.

En consecuencia, el interrogante que se plantea en ciertas actividades que resultando de ejecución normal en el giro del establecimiento, devienen ajenas a la especificidad de su finalidad productiva, puede revestir importancia en algunas tareas que parecen accesorias respecto del fin específico, pero que se integran en la operación normal del establecimiento, como, por ejemplo, las tareas de manutención de maquinarias y equipos. (Carlos Alberto Etala - Contrato de Trabajo - Tomo I - pág. 30).

La actividad normal y específica del establecimiento entonces, comprende no solo la principal, sino también las secundarias de aquella, con tal de que se encuentren integradas habitual y permanentemente al establecimiento y con las cuales se persiga el logro de los fines empresariales, máxime si se desarrollan dentro de su ámbito (SCBA, 8/9/92, DT, 1993-B-1118; íd., 19/10/99, DT, 2000-A-1269).

En virtud de lo hasta aquí expuesto, por actividad normal y específica del establecimiento no debe entenderse sólo la actividad principal -en el sentido en que lo principal suele oponerse a lo accesorio-, la expresión comprende también a las actividades que pudieran ser calificadas de secundarias o accesorias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento (CNTrab, Sala V, 31/3/09, RDLSS, 2009-A-996).

3.2.2. Adentrándonos puntualmente en la concesión gastronómica, cuestión tratada en autos, a los fines de la extensión de la solidaridad prescripta en el art. 30 LCT, resulta necesario que la prestación de servicios de comedor coadyuve a los fines de la entidad. Es decir, que se de toda evidencia su necesidad para el cumplimiento de las actividades de cedente, máxime cuando este último se reservó facultades de control de diversa índole, que trascienden lo meramente formal en el régimen de la concesión. En otras palabras, que la concesión de la actividad gastronómica sea favorable para el mejor desenvolvimiento y consecución de los fines económicos de la empresa

cedente, en tanto el servicio de dicha actividad complementaria posibilita brindar un mejor servicio.

Al respecto, comparto la siguiente jurisprudencia: “El comedor de un club, destinado a los socios, es una actividad comprendida en el art. 30 de la LCT, pues se trata de un servicio más que se presta a los miembros de la institución (CNTrab, Sala VI, 29/9/99, DT, 2000-A-87)”.

En este marco, resulta análogo a la cuestión tratada en autos un fallo de la Cámara Nacional del Trabajo, Sala X, de fecha 20/08/2015, a donde se determina la extensión de la responsabilidad solidaria a una empresa automotríz, por las deudas laborales de la empresa que prestaba el servicio de comedor en su planta, puesto que el servicio de gastronomía era brindado en forma exclusiva a los empleados que laboraban en esa empresa, y las tareas cumplidas por el trabajador accionante se encontraban integradas en formal normal y permanente con la referida empresa.

Por último, “El presente caso, no hay discusión sobre la relación que vinculara al actor con el prestador del servicio de comedor –en la empresa minera-. Esta actividad del concesionario, aun en el caso de calificarlas como secundarias o accesorias, respecto de la función principal de la minera contratante, cuya responsabilidad solidaria se analiza – es necesaria y se presta normalmente a diario, por lo que está integrada al establecimiento y coadyuva para que la empresa cumpla con sus fines. El servicio de gastronomía, se trata, en realidad de un engranaje imprescindible para la obtención del objetivo empresario, ya que los trabajadores que prestan servicios en la empresa no podrían cumplir con la pauta de su trabajo, si no se lo prestara y así lo ha considerado el CCT de la actividad (N° 604/03 “E”).En este marco jurisprudencial y doctrinario mencionado, considero que el art. 30 LCT alcanza a actividades calificables de secundarias en relación aquella principal que desarrolla la empresa contratante o cedente, y que se hace necesario la concurrencia de ciertos recaudos que debe revestir la actividad considerada accesoria a fin de la extensión de responsabilidad. Y es que debe tratarse de actividades que hacen posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que estén integradas habitual y permanentemente al establecimiento, condiciones que deben presentarse en forma simultánea, no bastando la concurrencia de una sola. No debe soslayarse el presupuesto fáctico que la ley expresamente establece, y al cual imputa la consecuencia jurídica, delimitando su operatividad, de modo que debe verificarse que se encuentre implicada “la actividad normal y específica propia del establecimiento”, ya sea porque la actividad que desarrolle la contratista o subcontratista la comprenda o la posibilite.- Es bajo esta perspectiva, que se impone la remisión al concepto de empresa contenida en el art. 6 de la LCT en cuanto la define como unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa.- Es partiendo de esa unidad que luego podrá advertirse si existe una externalización de actividades de una empresa. Luego ante la fragmentación de la producción de bienes o servicios que conforman la actividad normal y específica del establecimiento, es decir la habitual y permanente, podrán las relaciones de trabajo que se insertan en esa situación quedar enmarcadas en las previsiones del art. 30 LCT.”- Dres.: Mercado - Tejeda. Cámara Del Trabajo - Sala 1 - Zelaya Delfor Y Otros Vs. Integralco S.A. Y Otro S/ Indemnizaciones - Nro. Sent: 72 - Fecha Sentencia 29/06/2012.

3.3. Como prueba conducente a los efectos de la resolución de la presente cuestión, considero imprescindible analizar el contrato de concesión aportado por las partes.

En virtud de éste, en el mes de Mayo del año 2017 Aegis S.A. cede a la Sra. Ávila una superficie de 100 mts. cuadrados para la explotación del negocio gastronómico, dentro del inmueble de calle Alberdi n° 165 de esta ciudad, a donde funciona la empresa concedente. En el mismo se indica que la concesionaria, Sra. Ávila, utilizará el local para la explotación exclusiva de una cantina de venta y expendio de productos gastronómicos, servicio que conforme expresamente se consigna, será prestado exclusivamente por el concesionario a los empleados del concedente, y/o a terceros que este último autorice.

A continuación se resaltan algunas cláusulas por las cuales el concedente ordena y/o prohíbe pautas de funcionamiento para el local gastronómico: i- le prohíbe la venta de algunos productos como ser las bebidas alcohólicas, energizantes, cigarrillos, medicamentos, etc; ii- prohíbe que se cocine dentro del local, iii- le indica que los servicios prestados deben ser acordes la necesidad y exigencia de los empleados del concedente, debiendo mantener el local en óptimas condiciones de higiene y limpieza, iv- indica una serie de alimentos que debe proveer sin costo alguno a los empleados del concedente (tales como una consumición diaria de café, para el personal jerárquico un combo de desayuno/merienda, tortas en caso de aniversarios, etc), v- fija los descuentos que deberán tener los empleados según su puesto o categoría, vi- fija los horarios de apertura y cierre del local gastronómico, y cómo debe quedar el local a dicho momento, vii- prescribe el número de empleados que debe tener el local y sus funciones; entre otros, viii- el concedente se guarda la facultad de solicitar el reemplazo del personal acreditando justa causa.

Por otro lado, resulta destacable que la cláusula decimosegunda indica que el concedente debe presentar dentro de los primeros 10 días hábiles de cada mes calendario, una serie de recaudos, muy similares a los impuestos por el art. 30 LCT. Respecto de esto último, al incluir Aegis S.A. las obligaciones del art. 30 LCT dentro de su contrato de cesión con la Sra. Ávila, me lleva a presuponer que a éste le es oponible. Es decir, que se dan los presupuestos para la procedencia de la responsabilidad solidaria que impone el mentado artículo, puesto que de otro modo el concedente no asumiría dichas obligaciones de manera voluntaria. Como complemento de ello, se observa que Aegis S.A. acompañó documentación laboral de los actores como prueba documental al momento de contestar demanda, es decir, que obraban en su poder.

Retomando al análisis del contrato de cesión, considero que a lo mencionado en el párrafo que antecede, debe adicionarse todo lo descripto en relación a las prohibiciones y pautas formales sobre cómo debía llevarse adelante el local gastronómico (puntos i- a viii-) y resaltando de manera imprescindible que el servicio que brindaba estaba directa y exclusivamente direccionado a los empleados del concedente, es decir de Aegis S.A. La mencionada exclusividad, como la reglamentación impuesta por el concedente, me llevan a interpretar que la actividad desplegada por la Sra. Ávila formaba parte de la estructura normal, cotidiana y habitual de Aegis S.A., y en razón de ello, tratándose no necesariamente de la actividad principal de la empresa de call center, sino más bien de una actividad secundaria, ella constituye claramente una unidad técnica de la empresa, que contribuye al logro de los fines empresariales.

En adición, vale mencionar que siendo la actividad principal de Aegis S.A. la de call center, se conoce que dicha actividad conlleva un ritmo acelerado y continuo, que consiste en recibir llamadas tras llamadas, con muy poco tiempo de descanso tanto para ir al baño como para comer. En este contexto, el servicio de bar/buffet, resulta un complemento necesario para que los empleados puedan cumplir con sus jornadas, respetando los tiempos pautados de descanso y de comida, sin tener que salir del predio de la empresa. En otras palabras, la presencial del local gastronómico de la Sra. Ávila resultaba imprescindible para que los empleados puedan cumplir con la jornada laboral, en un contexto de trabajo donde los horarios para las comidas son acotados, en virtud de que se les exigen un trabajo continuo y con un número de actuaciones determinado, a donde salir a comer fuera del predio de trabajo implicaría la pérdida de efectividad del trabajo.

Además, ello surge de las declaraciones testimoniales obrantes en el cuaderno de pruebas A4, a donde los testigos fueron preguntados si conocían cuál era la función del bar ubicado dentro del inmueble. Frente a ello el Sr. Santillán declaró "*En este caso, era para que el personal no salga comprar afuera y las personas del bar vender lo que nosotros necesitemos, ya sea alimentos, bebidas, etc"* (sic). Por otro lado, el Sr. Campos manifestó "*Bueno la función del bar era que los operadores y empleados de Aegis no salieran afuera a comprar cosas para consumir, nosotros sabíamos por los supervisores que no podíamos*

salir en el horario que estábamos trabajando entonces la función del bar era poder consumir cosas que ellos vendían" (sic).

Existen actividades que pese a presentarse como accesorias a las propias de la empresa-codemandada por responsabilidad solidaria- , son necesarias incluso en circunstancias normales, para el funcionamiento regular de la organización empresarial. Consecuentemente, el concepto no debe quedar cercado en la inherencia al fin de la empresa, sino más bien, a la indispensabilidad para conseguir lo que debe definir el concepto de propia actividad. Más precisamente, y como lo señala la doctrina, trátase de actividades que de no haberse concertado por la empresa, hubieran debido ser efectuadas directamente por ésta, so pena de malograr o perjudicar el cumplimiento adecuado de su actividad empresarial El doctrinario Ojeda (op. Cit., pág. 327) citando a Guibourg (Análisis de criterios) dice que "... se ha dicho que debe considerarse que hay delegación de la actividad normal y específica cuando la actividad subcontratada es la principal del establecimiento o explotación o al menos es inescindible de la actividad principal del contratista principal". Y de acuerdo a lo considerado hasta ahora, el servicio que prestaban los actores a través de – la empresa demandada fue contratada para prestar un servicio de comidas exclusivo a los dependientes de la empresa -., es inescindible de la explotación minera dado su particularidad. Todas las condiciones por las que debe moverse el personal de la empresa demandada, prestando servicios para la empresa minera- codemandada-, fueron pactadas por ambas empresas y por ende son las que le dieron las contratantes que actuaron como verdaderas co-empleadoras. Dres.: Mercado – Tejeda - Cámara Del Trabajo - Sala 1 - Zelaya Delfor Y Otros Vs. Integralco S.A. Y Otro S/ Indemnizaciones - Nro. Sent: 72 - Fecha Sentencia 29/06/2012.

De todo lo expuesto puedo inferir entonces que la responsabilidad solidaria en el presente caso, surge evidente en virtud de que el servicio de gastronomía de la Sra. Ávila tenía como únicos destinatarios a los empleados de Aegis S.A., debiendo el local ajustarse a sus normas y condiciones, y tratándose además de una cesión parcial del establecimiento, lo que en conjunto hacen que dicha actividad secundaria desplegada por la Sra. Ávila sea parte de la estructura normal, cotidiana y habitual de Aegis S.A., constituyendo una unidad técnica de la empresa, para la consecución de los fines empresariales del concedente. En virtud de ello, considero que se hace extensible a el co-demandado Aegis S.A. la responsabilidad normada en el art. 30 LCT, y por consiguiente, está legitimado pasivamente para intervenir en el presente juicio. Así lo declaro

"Esta norma (art. 30 LCT) dispone en su primera parte que: (...) 'En caso de incumplimiento harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.'. Con lo cual la responsabilidad solidaria allí prevista se hará extensiva a las empresas que por su propia actividad requieran la contratación de otras para poder cumplir con su propio objetivo u organización de trabajo. En otras palabras, se dará el supuesto previsto en la norma cuando la actividad prestada por un tercero contribuya al cumplimiento de la finalidad económica perseguida en forma necesaria por el contratante, de forma tal que resulten imprescindibles o que directamente contribuyan al cumplimiento del objetivo correspondiente". Dres. Diaz Critelli - Tejeda - Cámara Del Trabajo - Sala 2 - Sentencia de fecha 25/03/2022.

4. Cuarta cuestión: Plus Petitio inexcusable.

La co-demandada Ávila, en su escrito de contestación de demanda planteó que atento a que se reclaman rubros manifiestamente improcedentes y abultados, se configura una desproporción entre

el valor de lo reclamado y los presupuestos legales, por lo que plantó plus petitio inexcusable.

4.1. Al respecto, el art. 110 del CPCC, supletorio, establece que "La parte que hubiera incurrido en pluspetición inexcusable será condenada en costas, si la otra parte hubiese admitido el monto hasta el límite de lo establecido en la sentencia. No se entenderá que hay pluspetición cuando el valor de la condena depende del arbitrio judicial, de dictamen de peritos o de árbitros, de rendiciones de cuenta o cuando la diferencia no exceda del veinte por ciento (20%)."

Según Etala la pluspetición consiste en reclamar en juicio un derecho sin fundamento en norma alguna (o con grave error en la interpretación de ella), o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de su falsedad.

Nuestra Corte Suprema de Justicia, Sala Civil y Penal, ha expuesto: "Existe un claro error de derecho, toda vez que el art. 111 CPCC (aplicable por remisión del art. 4 del CPP) es terminante en prescribir que la parte que hubiera incurrido en pluspetición inexcusable, será condenada en costas, si la otra parte hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia, y que no se entenderá que hay pluspetición cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial, de dictámenes de perito o de árbitros o rendiciones de cuentas o cuando la diferencia no exceda del veinte por ciento. Es decir, que es presupuesto condicionante de admisibilidad de la imposición de costas al accionante, que la parte que invoca la pluspetitio hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia, y que la misma no se configura cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial (CSJT, "Rossi, Santiago vs. Censys SRL s/Cobro de australes", 13/10/97)".

En tal sentido, comparto jurisprudencia aplicable al caso la que tiene dicho que: "Respecto al planteo de plus petición inexcusable formulado por la demandada, propicio rechazar el mismo, en tanto la ley no sólo requiere inexcusabilidad en la demasía petitoria para autorizar la imposición de las costas a la actora, sino también que la otra parte hubiera admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia. En autos no se cumplen estas condiciones ya que no existe una desmedida desproporción entre lo reclamado y lo declarado exigible, no se ha probado la malicia, fraude o ligereza del actor y finalmente tampoco ha admitido el demandado el monto que se le reclama hasta el límite establecido en la sentencia, es más negó la existencia de la deuda por lo que se propicia rechazar el planteo." (Cámara del Trabajo, Sala 5, "Pascual, Marcelo Gregorio vs. Saiko SRL y Otros s/ Cobro de Pesos, sentencia n° 319 del 18/12/2012).

4.2. En la causa traída a estudio, la parte actora confeccionó y adjuntó planilla de rubros y montos reclamados, en base a las consideraciones de hecho y derecho relatadas en su escrito de inicio de demanda, sin que se advierta que pretendan demandar más allá de lo debido. Además, destacó que el demandado negó adeudar suma alguna de dinero, con lo cual no se cumple con uno de los requisitos, cual es que la parte que invoca la pluspetición hubiese admitido el monto que se reclama hasta el límite establecido en la sentencia.

En consecuencia, corresponde rechazar el planteo de pluspetición inexcusable formulado por la parte demandada por no darse los presupuestos señalados por el art. 110 el CPCC, supletorio. Así lo declaro.

5. Quinta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados para cada uno de los actores, de acuerdo a lo previsto por el art. 265 inc. 6 CPCCT.

5.1. Respecto de la Sra. Ayunta:

Vale aclarar que para sus cálculos deberá tenerse en cuenta la mejor remuneración mensual y habitual que debía percibir un trabajador que se desempeñó en la categoría “Ayudante de cocina” del CCT 479/06, por jornada completa, con fecha de ingreso el 05/04/2017 y de egreso el 26/11/2018, conforme escala salarial vigente a la fecha de distracto.

5.1.1. Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes: Tratándose de una cuestión no discutida la extinción del contrato de trabajo, surge por tal circunstancia la obligación legal de abonar las sumas devengadas hasta ese momento. Aún más, incluso ante la interrupción justificada del vínculo estos créditos se adeudan al dependiente. Al respecto, la accionante reclama:

A) Días trabajados del mes despido: siendo este un rubro de pago obligatorio, la actora tiene derecho al cobro de los días en que se produjo el despido, por lo que tiene derecho a este concepto por 26 días del mes de noviembre del 2018. Así lo declaro.

B) SAC proporcional 2° semestre 2018: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, y surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción. Por ello, y atento a que no se encuentra acreditado que la empleadora haya abonado el mismo, el mismo deviene procedente. Así lo declaro.

C) Vacaciones no gozadas año 2018: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, este rubro deviene procedente. El periodo de vacaciones tiene como finalidad el descanso y recreación del trabajador, y si bien no resultan compensables en dinero, ya que su periodo es otorgado justamente la finalidad del descanso del trabajador, resultan procedentes atento a la imposibilidad del trabajador de gozar las mismas. Por consiguiente, su pago resulta justo y equitativo. Así lo declaro.

D) SAC sobre vacaciones: Respecto de la extensión del SAC al período de vacaciones, no corresponde su pago pues aquel concepto, es un porcentaje sobre las remuneraciones (Art 121 LCT), y el rubro establecido por el Art 156 LCT es una indemnización. Siendo así, el salario base se liquida conforme las previsiones del Art 155 LCT que, en el caso de los trabajadores mensualizados, sólo habla de dividir por 25 el sueldo mensual. De lo contrario, se abonaría dos veces por el mismo concepto, dado que los días de trabajo computados para el cálculo del SAC proporcional, son los mismos días de trabajo que se computan para las vacaciones proporcionales. Consecuentemente, corresponde rechazar lo reclamado bajo este concepto, así lo declaro.

5.1.2. Rubros indemnizatorios: habiéndose determinado en la tercera cuestión que el despido resultó injustificado, se tornan operativas una serie de indemnizaciones que derivan directamente de esta causa.

E) Integración del mes de despido: Respecto de la suma reclamada bajo el concepto de integración del mes de despido, entiendo que se refiere a la indemnización del art. 233 de la LCT. Esta norma, interpretada en el contexto de la causa, implica la responsabilidad del empleador de indemnizar al trabajador por los días restantes del mes en el que ocurre el despido, cuando no mediare preaviso y siempre que la extinción no hubiere operado el último día del mes. Así lo declaro.

F) SAC sobre Integración mes de despido: El rubro reclamado resulta procedente, atento a lo dispuesto por el art. 233 de la LCT. Cabe destacar lo establecido por la CSJT en "Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros" (Sent. 840 del 13/11/1998), y más recientemente en "Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA" (Sent. 835, 17/10/13) "() en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT) () resulta siempre procedente su pago cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los

Arts. 232 y 233 de la LCT".

G) Indemnización sustitutiva de preaviso: entiendo que se refiere a la indemnización del art. 232 de la LCT, y en virtud de que el despido fue injustificado y dispuesto de modo inmediato sin que medie plazo alguno antes de la finalización del vínculo, corresponde el pago de este rubro. Así lo declaro.

H) Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la remuneración que correspondía a la trabajadora conforme escala salarial vigente a la fecha de distracto. Así lo declaro.

I) S.A.C. sobre preaviso: al tratarse de un despido directo injustificado, siendo este un rubro de pago obligatorio, el actor tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro. Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló "...Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (cfr. CSJT sentencia N° 840 del 13-11-1998 in re: "Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros"); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (cfr. CSJT sentencia N° 223 del 03-5-2011 en autos: "Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido")..." (CSJT, Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos - sentencia n° 107 del 07/03/2012).

5.1.3. Rubros sancionatorios

J) Indemnización art. 1 Ley 25.323: Los fines que persigue esta ley es combatir la evasión previsional y el trabajo no registrado o deficientemente registrado. El art. 1 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad cuando se trate de una relación laboral, que al momento del despido, no estuviese registrada o lo esté de modo deficiente, sin requerir ninguna intimación del trabajador. De tal manera, viene a completar el cuadro sancionatorio consagrado en la Ley n° 24.013 que rige para las relaciones laborales vigentes. En tanto en la presente sentencia, en la segunda cuestión se tuvo por acreditado que el Sr. Figueroa estaba deficientemente registrado respecto de su categoría, la sanción del art. 1 de la Ley 25.323 deviene procedente. Así lo declaro.

K) Indemnización art. 2 Ley 25.323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: "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 percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago." Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador. En

el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la intimación al pago de las indemnizaciones fue realizada por la trabajadora mediante telegrama de fecha 31/10/2018, cuando aún el empleador no se encontraba en mora (lo cual ocurre vencido el plazo en que el empleador debe pagar las indemnizaciones, es decir, 4 días hábiles computados desde la fecha de extinción conforme art. 255 bis y 128 LCT) por lo que la intimación resultó intempestiva, y en consecuencia el rubro deviene improcedente. Así lo declaro.

L) Diferencias salariales: Habiéndose resuelto en la segunda cuestión que la actora debió haber percibido sus haberes como trabajadora por jornada completa bajo la categoría de "Ayudante de Cocina" del CCT 479/06, pese a que la empleadora le abonaba como "Peón de cocina" por media jornada, el rubro reclamado deviene procedente. Para su cálculo se tendrán presente las escalas salariales vigentes, en contraposición con los recibos de sueldo acompañados, y a falta de ellos, se tendrá en cuenta la certificación de servicios y remuneraciones, y lo denunciado por el empleador como abonado.

M) Multa Art 80 LCT: El artículo prescribe que el empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello; y que en caso de incumplimiento, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Ahora bien, para la procedencia de esta indemnización resulta imprescindible que el trabajador intime de modo fehaciente al empleador a la entrega de dichos certificados, en el plazo establecido por el decreto reglamentario de Ley 25.345 (dec. 146/2001 - BO del 13/02/2001) el cual es, dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. En los presentes autos, surge que la trabajadora intimó correctamente al empleador mediante telegrama de fecha 15/07/2020, por lo que se encuentran acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada. Así lo declaro.

5.2. Respecto del Figueroa:

Vale aclarar que para sus cálculos deberá tenerse en cuenta la mejor remuneración mensual y habitual que debía percibir un trabajador que se desempeñó en la categoría "Peón de cocina" del CCT 479/06, por jornada completa, con fecha de ingreso el 05/04/2017 y de egreso el 26/11/2018, conforme escala salarial vigente a la fecha de distracto.

5.2.1. Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes: Tratándose de una cuestión no discutida la extinción del contrato de trabajo, surge por tal circunstancia la obligación legal de abonar las sumas devengadas hasta ese momento. Aún más, incluso ante la interrupción justificada del vínculo estos créditos se adeudan al dependiente. Al respecto, la accionante reclama:

A) Día trabajados del mes despido: al tratarse de un despido injustificado conforme a lo considerado, siendo este un rubro de pago obligatorio, el actor tiene derecho al cobro de los días en que se produjo el despido, por lo que tiene derecho a este concepto por 26 días del mes de noviembre del 2018. Así lo declaro.

B) SAC proporcional 2° semestre 2018: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el

semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

C) Vacaciones no gozadas año 2018: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, este rubro deviene procedente. El periodo de vacaciones tiene como finalidad el descanso y recreación del trabajador, y si bien no resultan compensables en dinero, ya que su periodo es otorgado justamente la finalidad del descanso del trabajador, resultan procedentes atento a la imposibilidad del trabajador de gozar las mismas. Por consiguiente, su pago resulta justo y equitativo. Así lo declaro.

D) SAC sobre vacaciones proporcionales 2019: Respecto de la extensión del SAC al período de vacaciones, no corresponde su pago pues aquel concepto, es un porcentaje sobre las remuneraciones (Art 121 LCT), y el rubro establecido por el Art 156 LCT es una indemnización. Siendo así, el salario base se liquida conforme las previsiones del Art 155 LCT que, en el caso de los trabajadores mensualizados, sólo habla de dividir por 25 el sueldo mensual. De lo contrario, se abonaría dos veces por el mismo concepto, dado que los días de trabajo computados para el cálculo del SAC proporcional, son los mismos días de trabajo que se computan para las vacaciones proporcionales. Consecuentemente, corresponde rechazar lo reclamado bajo este concepto, así lo declaro.

5.2.2. Rubros indemnizatorios: habiéndose determinado en la tercera cuestión que el despido resultó injustificado, se tornan operativas una serie de indemnizaciones que derivan directamente de esta causa.

E) Integración del mes de despido: Respecto de la suma reclamada bajo el concepto de integración del mes de despido, entiendo que se refiere a la indemnización del art. 233 de la LCT. Esta norma, interpretada en el contexto de la causa, implica la responsabilidad del empleador de indemnizar al trabajador por los días restantes del mes en el que ocurre el despido, cuando no mediare preaviso y siempre que la extinción no hubiere operado el último día del mes. Así lo declaro.

F) SAC sobre Integración mes de despido: El rubro reclamado resulta procedente, atento a lo dispuesto por el art. 233 de la LCT. Cabe destacar lo establecido por la CSJT en "Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros" (Sent. 840 del 13/11/1998), y más recientemente en "Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA" (Sent. 835, 17/10/13) "() en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT) () resulta siempre procedente su pago cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT".

G) Indemnización sustitutiva de preaviso: entiendo que se refiere a la indemnización del art. 232 de la LCT, y en virtud de que el despido fue injustificado y dispuesto de modo inmediato sin que medie plazo alguno antes de la finalización del vínculo, corresponde el pago de este rubro. Así lo declaro.

H) Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la remuneración que correspondía a la trabajadora conforme escala salarial vigente a la fecha de distracto. Así lo declaro.

I) S.A.C. sobre preaviso: al tratarse de un despido directo injustificado, siendo este un rubro de pago obligatorio, el actor tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro. Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló "...Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la

remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (cfr. CSJT sentencia N° 840 del 13-11-1998 in re: “Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros”); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (cfr. CSJT sentencia N° 223 del 03-5-2011 en autos: “Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”)...” (CSJT, Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos - sentencia n° 107 del 07/03/2012).

5.2.3. Rubros sancionatorios

J) Indemnización art. 1 Ley 25.323: Los fines que persigue esta ley es combatir la evasión previsional y el trabajo no registrado o deficientemente registrado. El art. 1 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad cuando se trate de una relación laboral, que al momento del despido, no estuviese registrada o lo esté de modo deficiente, sin requerir ninguna intimación del trabajador. De tal manera, viene a completar el cuadro sancionatorio consagrado en la Ley n° 24.013 que rige para las relaciones laborales vigentes. En tanto en la presente sentencia, en la segunda cuestión se tuvo por acreditado que el Sr. Figueroa estaba deficientemente registrado respecto de su categoría, la sanción del art. 1 de la Ley 25.323 deviene procedente. Así lo declaro.

K) Indemnización art. 2 Ley 25.323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: “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 percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.” Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador. En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la intimación al pago de las indemnizaciones fue realizada por el trabajador mediante telegrama de fecha 01/11/2018, recepcionada por la empleadora el 02/11/2018, encontrándose ya en mora el empleador (lo cual ocurre vencido el plazo en que el empleador debe pagar las indemnizaciones, es decir, 4 días hábiles computados desde la fecha de extinción conforme art. 255 bis y 128 LCT). En razón de ello, concluyo que se encuentran acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada. Así lo declaro.

L) Diferencias salariales: Habiéndose resuelto en la segunda cuestión que el actor debió haber percibido sus haberes como trabajador por jornada completa en la categoría de “Peón de cocina” del CCT 479/06, pese a que la empleadora le abonaba como media jornada, el rubro reclamado deviene procedente. Para su cálculo se tendrán presente las escalas salariales vigentes, en contraposición con los recibos de sueldo acompañados, y a falta de ellos, se tendrá en cuenta la certificación de servicios y remuneraciones, y lo denunciado por el empleador como abonado.

M) Multa Art 80 LCT: El artículo prescribe que el empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello; y que en

caso de incumplimiento, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Ahora bien, para la procedencia de esta indemnización resulta imprescindible que el trabajador intime de modo fehaciente al empleador a la entrega de dichos certificados, en el plazo establecido por el decreto reglamentario de Ley 25.345 (dec. 146/2001 - BO del 13/02/2001) el cual es, dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. En los presentes autos, surge que el trabajador intimó correctamente al empleador mediante telegrama de fecha 15/07/2020, por lo que se encuentran acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada. Así lo declaro.

6. Sexta cuestión: intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa Olivares vs. Michavila, la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento de que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto, “La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material. (sentencia n° 937 del 23/09/2014).”

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que; además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Particularmente, al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada; la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras que la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que estas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (01/12/2018- EJEMPLO 30/04/2024), según consulta realizada en la página mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 días del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 349,38% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 812,71%.

Consecuentemente, entiendo que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución. En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida. En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, solo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del total pago. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses.

1- SRA. AYUNTA:

Fecha de Ingreso: 05/04/2017

Fecha de Egreso: 26/11/2018

Antigüedad: 2 1 año, 7 meses y 21 días

Categoría: Ayudante de cocina, establecimiento I - CCT 479/06

Jornada: completa

Mejor Remuneración:

Básico $15.141,78

Remunerativo $2.271,27

No Remunerativo $757,08

Asistencia perfecta 10,00% $1.514,18

Complemento de serv. 12,00% $1.817,01

Antigüedad 0,31% $46,94

Acuerdo Tucumán 5,00% $757,09

Total $22.305,35

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE RUBROS CONDENADOS

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 22.305,35 / 30 x 26) $ 19.331,30

2- SAC proporcional

($ 22.305,35 / 360 x 146) $ 9.046,06

3- Vacaciones proporcionales

($ 22.305,35 / 25 x 14/360*326) 13 $ 892,21 $ 11.598,78

Rubros indemnizatorios

4 - Indemnización por Antigüedad

($ 22.305,35 x 2) $ 44.610,70

5 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 22.305,35 x 1) $ 22.305,35

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 22.305,35 / 12) $ 1.858,78

7- Integración mes de despido

($ 22.305,35 / 30 x 4) $ 2.974,05

8- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 2.974,05 / 12) $ 247,84

Rubros sancionatorios

9- Incremento indemnizatorio Art 1 Ley 25323

(Mismo monto de Indemnización por Antigüedad) $ 44.610,70

Total Rubro 1 a 9 en $ $ 156.583,56

Intereses Tasa Pasiva (del 01/12/2018 al 08/05/2024) 819,62% $ 1.283.390,16

Total Rubros 1 a 9 actualizado $ 1.439.973,71

10- Multa Art. 80 LCT

($ 22.305,35 x 3) $ 66.916,05

Total Rubro 10 en $ $ 66.916,05

Intereses Tasa Pasiva (del 29/12/2018 al 08/05/2024) 795,27% $ 532.165,62

Total Rubros 10 actualizado $ 599.081,67

11- Diferencias salariales

05 a 07/2017: 08 a 10/2017: 11 y 12/2017: 01/2018: 02 y 03/2018:

Básico $12.073,25 $12.073,25 $12.073,25 $13.522,05 $13.522,05

Remunerativo $0,00 $1.448,80 $1.448,80 $0,00 $1.207,32

No Remunerativo $1.448,80 $0,00 $1.207,32 $1.207,32 $0,00

Asistencia perfecta $1.207,33 $1.207,33 $1.207,33 $1.352,21 $1.352,21

Complemento de serv. $1.448,79 $1.448,79 $1.448,79 $1.622,65 $1.622,65

Antigüedad $0,00 $0,00 $0,00 $0,00 $0,00

Acuerdo Tucumán $603,66 $603,66 $603,66 $676,10 $676,10

Total $16.781,83 $16.781,83 $17.989,15 $18.380,32 $18.380,32

04/2018: 05 a 08/2018: 09 y 10/2018:

Básico $ 15.141,78 $ 15.141,78 $ 15.141,78

Remunerativo $ 0,00 $ 1.514,17 $ 2.271,27

Asistencia perfecta $1.514,18 $1.514,18 $1.514,18

Complemento de serv. $1.817,01 $1.817,01 $1.817,01

Antigüedad $46,94 $46,94 $46,94

Acuerdo Tucumán $757,09 $757,09 $757,09

Total $19.277,00 $20.791,17 $21.548,27

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	Tasa Pasiva	Intereses
05/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1119,90%	$ 106.566,86
06/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1107,31%	$ 105.368,82
07/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1094,76%	$ 104.174,60
08/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1081,48%	$ 102.910,91
09/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1068,54%	$ 101.679,57
10/17	$ 16.781,83	$ 7.266,08	$ 9.515,75	1055,04%	$ 100.394,94

11/17 $ 17.989,15 $ 7.266,08 $ 10.723,07 1040,52% $ 111.575,66

12/17 $ 17.989,15 $ 10.899,13 $ 7.090,02 1025,83% $ 72.731,53

01/18 $ 18.380,32 $ 3.500,00 $ 14.880,32 1011,81% $ 150.560,60

02/18 $ 18.380,32 $ 3.500,00 $ 14.880,32 999,99% $ 148.801,75

03/18 $ 18.380,32 $ 3.500,00 $ 14.880,32 985,27% $ 146.611,36

04/18 $ 19.277,00 $ 3.500,00 $ 15.777,00 971,88% $ 153.333,51

05/18 $ 20.791,17 $ 3.500,00 $ 17.291,17 955,75% $ 165.260,36

06/18 $ 20.791,17 $ 3.500,00 $ 17.291,17 938,76% $ 162.322,59

07/18 $ 20.791,17 $ 10.500,00 $ 10.291,17 918,21% $ 94.494,55

08/18 $ 20.791,17 $ 10.500,00 $ 10.291,17 897,71% $ 92.384,86

09/18 $ 21.548,27 $ 10.500,00 $ 11.048,27 873,35% $ 96.490,07

10/18 $ 21.548,27 $ 7.500,00 $ 14.048,27 843,37% $ 118.478,90

$ 215.586,76 $ 2.134.141,43

Total Rubro 11 actualizado $ 2.349.728,19

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 9 actualizado $ 1.439.973,71

Total Rubro 10 actualizado $ 599.081,67

Total Rubro 11 actualizado $ 2.349.728,19

TOTAL CONDENA AYUNTA ACTUALIZADA $ 4.388.783,57

2- SR. FIGUEROA:

Fecha de Ingreso: 05/04/2017

Fecha de Egreso: 26/11/2018

Antigüedad: 2 1 año, 7 meses y 21 días

Categoría: Peon de cocina, establecimiento I - CCT 479/06

Jornada: completa

Mejor Remuneración

Básico $14.350,90

Remunerativo $2.152,64

No Remunerativo $717,54

Asistencia perfecta 10,00% $1.435,09

Complemento de serv. 12,00% $1.722,11

Antigüedad 0,31% $44,49

Acuerdo Tucumán 5,00% $717,55

Total $21.140,31

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE RUBROS CONDENADOS

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 21.140,31 / 30 x 26) $ 18.321,60

2- SAC proporcional

($ 21.140,31 / 30 x 146) $ 8.573,57

3- Vacaciones proporcionales

($ 21.140,31 / 25 x 14/360*326) 13 $ 845,61 $ 10.992,96

Rubros indemnizatorios

4 - Indemnización por Antigüedad

($ 21.140,31 x 2) $ 42.280,62

5 - Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 21.140,31 x 1) $ 21.140,31

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 21.140,31 / 12) $ 1.761,69

7- Integración mes de despido

($ 21.140,31 / 30 x 4) $ 2.818,71

8- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso

($ 2.818,71 / 12) $ 234,89

Rubros sancionatorios

9- Incremento indemnizatorio Art 1 Ley 25323

(Mismo monto de Indemnización por Antigüedad) $ 42.280,62

10- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($ 42.280,62 + $ 21.140,31 + $ 1.761,69 + $ 2.818,71 + $ 234,89) x 50% $ 34.118,11

Total Rubro 1 a 10 en $ $ 182.523,09

Intereses Tasa Pasiva (del 01/12/2018 al 08/05/2024) 819,62% $ 1.495.995,79

Total Rubros 1 a 10 actualizado $ 1.678.518,88

1- Multa Art. 80 LCT

($ 21.140,31 x 3) $ 63.420,93

Total Rubro 11 en $ $ 63.420,93

Intereses Tasa Pasiva (del 29/12/2018 al 08/05/2024) 795,27% $ 504.369,87

Total Rubros 11 actualizado $ 567.790,80

12- Diferencias salariales

05 a 07/2017: 08 a 10/2017: 11 y 12/2017: 01/2018: 02 y 03/2018:

Básico $11.442,64 $11.442,64 $11.442,64 $12.815,75 $12.815,75

Remunerativo $0,00 $1.373,11 $1.373,11 $0,00 $1.144,26

No Remunerativo $1.373,11 $0,00 $1.444,26 $1.144,26 $0,00

Asistencia perfecta $1.144,26 $1.144,26 $1.144,26 $1.281,58 $1.281,58

Complemento de serv. $1.373,12 $1.373,12 $1.373,12 $1.537,89 $1.537,89

Antigüedad $0,00 $0,00 $0,00 $0,00 $0,00

Acuerdo Tucumán $572,13 $572,13 $572,13 $640,79 $640,79

Total $15.905,26 $15.905,26 $17.349,52 $17.420,26 $17.420,26

04/2018: 05 a 08/2018: 09 y 10/2018:

Básico $ 14.350,90 $ 14.350,90 $ 14.350,90

Remunerativo $ 0,00 $ 1.435,09 $ 2.152,64

Asistencia perfecta $1.435,09 $1.435,09 $1.435,09

Complemento de serv. $1.722,11 $1.722,11 $1.722,11

Antigüedad $44,49 $44,49 $44,49

Acuerdo Tucumán $717,55 $717,55 $717,55

Total $18.270,13 $19.705,22 $20.422,77

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	Tasa Pasiva	Intereses
05/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1119,90%	$ 153.134,60
06/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1107,31%	$ 151.413,05
07/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1094,76%	$ 149.696,97
08/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1081,48%	$ 147.881,06
09/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1068,54%	$ 146.111,66
10/17	$15.905,26	$ 2.231,31	$ 13.673,95	1055,04%	$ 144.265,67
11/17	$17.349,52	$ 2.231,31	$ 15.118,21	1040,52%	$ 157.308,03
12/17	$17.349,52	$ 11.771,10	$ 5.578,42	1025,83%	$ 57.225,13

01/18 $17.420,26 $ 0,00 $ 17.420,26 1011,81% $ 176.259,96

02/18 $17.420,26 $0,00 $17.420,26 999,99% $ 174.200,88

03/18 $17.420,26 $0,00 $17.420,26 985,27% $ 171.636,62

04/18 $18.270,13 $0,00 $18.270,13 971,88% $ 177.563,75

05/18 $19.705,22 $0,00 $19.705,22 955,75% $ 188.332,65

06/18 $19.705,22 $0,00 $ 19.705,22 938,76% $ 184.984,73

07/18 $19.705,22 $0,00 $ 19.705,22 918,21% $ 180.935,31

08/18 $19.705,22 $0,00 $19.705,22 897,71% $ 176.895,74

09/18 $20.422,77 $ 0,00 $ 20.422,77 873,35% $ 178.362,27

10/18 $ 20.422,77 $ 0,00 $ 20.422,77 843,37% $ 172.239,52

$ 292.937,70 $ 2.888.447,59

Total Rubro 12 actualizado $ 3.181.385,28

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 10 actualizado $ 1.678.518,88

Total Rubro 11 actualizado $ 567.790,80

Total Rubro 12 actualizado $ 3.181.385,28

Total Condena Figueroa actualizada $ 5.427.694,96

7. Séptima cuestión: costas:

En virtud de lo resuelto, de un análisis cualitativo y cuantitativo de las cuestiones reclamadas, resultando procedente las mismas y todos los rubros contables, a excepción del concepto SAC sobre vacaciones y la multa del art. 2 Ley 25.323 (para la Sra. Ayunta),considero imponerlas de la siguiente manera: al demandado en un 100% de las propias con más el 100% de las costas generadas por el Sr. Figueroa, y el 80% de las generadas por la Sra. Ayunta, y a esta última un 20% de las propias. Así lo declaro.

8. Octava cuestión: honorarios.

Atento a lo que establece el Código Procesal del fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta a la suma de $9.816.478,54 (Pesos nueve millones ochocientos dieciséis mil cuatrocientos setenta y ocho con 54/100).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Eduardo Julián Cabrera, por su actuación como apoderado de los actores, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $2.130.175,84 (base x 14% más 55% por el doble carácter).

2) A la letrada María Florencia Aramburu, por su actuación como apoderada del co-demandado Aegis S.A., durante dos etapas del proceso principal, la suma de $811.495,56 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

3) Al letrado César Maximiliano López, por su actuación como apoderado de la co-demandada Sra Ávila, durante dos etapas del proceso principal, la suma de $811.495,56(base x 8% más 55% por el doble carácter).

Por las consideraciones expresadas,

RESUELVO

1.- ADMITIR LA DEMANDA promovida por los Sres. **Marta Julia Ayunta,** DNI n° 22.336.838 y el **Sr. Ramon Francisco Figueroa,** DNI n° 20.179.337, ambos con domicilio real ambos en calle Delfín Gallo 2462, de esta ciudad, **en contra de la Sra. Irma Roxana Avila**, DNI n° 24.056.877 con domicilio en calle Alberdi 165, de esta ciudad, por la suma total de **$9.816.478,54 (Pesos nueve millones ochocientos dieciséis mil cuatrocientos setenta y coho con 54/100):**

- Siendo a favor de la **Sra. Ayunta la suma de $4.388.783,57 (Pesos cuatro millones trescientos ochenta y ocho mil setecientos ochenta y tres con 57/100)** por los conceptos de días trabajados del mes despido, SAC proporcional 2° semestre 2018, vacaciones no gozadas año 2018, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización por antigüedad, indemnización art. 1 Ley 25.323, diferencias salariales y multa Art 80 LCT.

- Y a favor del **Sr. Figueroa la suma de $5.427.694,96 (Pesos cinco millones cuatrocientos veintisiete mil seiscientos noventa y cuatro con 96/100),** por los conceptos de días trabajados del mes despido, SAC proporcional 2° semestre 2018, vacaciones no gozadas año 2018, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización por antigüedad, indemnización arts. 1 y 2 Ley 25.323, diferencias salariales y multa Art 80 LCT.

Por consiguiente, se condena a la demandada a que proceda a pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro S.A. a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, por lo considerado.

2.- ABSOLVER a la Sra. Ávila del pago del rubro de “SAC sobre vacaciones no gozadas” respecto de ambos actores, y de la indemnización art. 2 Ley 25.323 por la Sra. Ayunta, conforme lo considerado.

3.- DECLARAR SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE A AEGIS S.A., CUIT 30-70984936-7, con domicilio en calle Alberdi 165 de esta ciudad, en los términos del **art. 30 LCT**, de las obligaciones aquí ordenadas, conforme a lo considerado en la primera cuestión.

4.- COSTAS: conforme lo considerado.

5.- HONORARIOS: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

- Al letrado Eduardo Julián Cabrera, por su actuación como apoderado de los actores, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $2.130.175,84.

- A la letrada María Florencia Aramburu, por su actuación como apoderada del co-demandado Aegis S.A., durante dos etapas del proceso principal, la suma de $811.495,56.

- Al letrado César Maximiliano López, por su actuación como apoderado de la co-demandada Sra Ávila, durante dos etapas del proceso principal, la suma de $811.495,56.

6.- Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuaria a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

7.- Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

8.- Comuníquese, una vez firme, la presente sentencia a la Administración Federal de Ingresos Públicos de conformidad a lo normado por el art. 17 de la Ley 24.013 y a lo previsto por los arts. 44 y 46 de la Ley 25.345.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MJG

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 16/05/2024

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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