Expediente: **451/21**
Carátula: **LEIVA JOSE FERNANDO C/ HEREDEROS SUCESION DE PALOMO ANTONIO ESNESTO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **21/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - PALOMO, ANTONIO ERNESTO-DEMANDADO
90000000000 - RUIZ, ROSA ESTHER-DEMANDADO
20296398986 - LEIVA, JOSE FERNANDO-ACTOR
90000000000 - PALOMO, DANIEL GONZALO-DEMANDADO
27376575417 - ISAS, MARGARITA MARIA-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - MURHELL, MARIELA FABIANA-DEMANDADO
20296398986 - ARCOS, GERMAN FEDERICO-POR DERECHO PROPIO
3369345023914 - AFIP ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo n° 6

ACTUACIONES N°: 451/21

H105015084148

JUICIO: LEIVA JOSE FERNANDO c/ HEREDEROS SUCESION DE PALOMO ANTONIO ESNESTO s/ COBRO DE PESOS.- Expte. 451/21.

San Miguel de Tucumán, 20 de mayo de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "LEIVA JOSE FERNANDO c/ HEREDEROS SUCESION DE PALOMO ANTONIO ESNESTO s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito 16/04/21 el letrado Germán Federico Arcos se presentó como apoderado del sr. JOSÉ FERNANDO LEIVA, DNI n° 30.442.504, domiciliado en calle Chiclana 2218 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de los herederos del sr. ANTONIO ERNESTO PALOMO quien fuera su empleador: ROSA ESTER RUIZ, DNI 5.815.295, domiciliada en Virgen de las Mercedes 820, departamento 4; ANTONIO ERNESTO PALOMO, DNI 29.736.971, domiciliado en av. Coronel Suárez 555 y DANIEL GONZALO PALOMO, DNI 30.770.175, domiciliado en avenida Mitre 209, todos de esta ciudad, declarados tales mediante declaratoria de herederos en el juicio sucesorio pertinente tramitado ante el Juzgado de Familia y Sucesiones VIII° Nominación.

Reclamó la suma de $1.321.788,64 en concepto de antigüedad, preaviso, Sac/preaviso, integración mes de despido, haberes del mes, Sac/proporcional 2020, vacaciones no gozadas/2020, haberes de septiembre/2019 a enero/2020, Sac 1° y 2° semestre/2010, arts. 1 y 2 de la Ley n° 25323, art. 80 de la LCT y diferencias salariales.

Describió que trabajó en la empresa de forrajería, agro y veterinaria conocida como “Mikuy” que fue propiedad del sr. Antonio Ernesto Palomo hasta su fallecimiento el 02/07/2017 que pasó a ser explotada por la sucesión, conforme surge de la inscripción en los organismos estatales y de los recibos de sueldo. Explicó que el establecimiento se dedicó a la producción y venta de alimentos balanceados y de productos necesarios para la actividad y que realizaron ganadería y agricultura, en especial siembra y cosecha de granos, soja y maíz. Señaló que su infraestructura se conformó por una planta industrial -situada en La Ramada de Abajo- y un local comercial -de calle Cuba 1299 de esta ciudad-, donde funcionó la administración central, tesorería y atención al público. Agregó que normalmente se desempeñó en éste último, aunque muchas veces lo hizo en la fábrica de La Ramada y en la vía pública, en ocasión de realizar depósitos bancarios.

Dijo que ingresó el 20/01/2014 -no el 02/11/2015 que se lo anotó- y que fue “Administrativo F” del CCT 130/75 no “Cajero”. En este sentido, puntualizó que fue encargado general de la empresa, que organizó el trabajo diario, dictó instrucciones a los empleados, se relacionó con proveedores y clientes para la compra y venta de productos, organizó las cuentas corrientes, las cobranzas y el pago de sueldos a los empleados del negocio y de la planta.

Detalló que de lunes a jueves trabajó de 8.30 a 12.30 h y de 16 a 20 h; los sábados de 8.30 a 13 h; y los viernes de 6 a 12.30 h y de 16 a 20 h (aunque a veces cumplió horas extras), lo que revela que fue un dependiente de jornada completa y no media como se lo registró.

Postuló que la empresa comenzó a sufrir problemas financieros, que la última remuneración que percibió fue en agosto de 2019 ($14.716) -que debió ascender a $42.667,96- en tanto dejó de percibir su sueldo en septiembre. Dijo que aunque continuó yendo a trabajar el 20/12/2019 el sr. Palomo (h) le impidió el acceso por lo que mediante TCL del 26/12/19 intimó aclaración de situación laboral, correcta registración de sus condiciones laborales (categoría y jornada) y pago de haberes adeudados, bajo apercibimiento de despido indirecto. Explicó que remitió las misivas a ambos domicilios de la empresa (fábrica y local comercial) y al domicilio real de cada uno de los herederos, pero que nadie contestó, por lo que el 05/02/20 hizo denuncia de contrato de trabajo.

Finalmente, practicó planilla de rubros y solicitó una medida cautelar, que se rechazó por sentencia del 19/05/21.

Por escrito del 19/11/21 la parte accionante informó el fallecimiento de la sra. Rosa Ester Ruiz y la continuación de la demanda en contra de los herederos oportunamente señalados en el escrito introductorio, con el agregado de la sra. Mariela Fabiana Murhell, DNI 22.623.863, hija de aquella.

Mediante decreto del 25/11/21 se tuvo presente la rectificación de la demanda, el fallecimiento de la co-demandada Ruiz -dejándose sin efecto su citación- y se dispuso la integración a la litis y traslado de demanda de la co-heredera Mariela Fabiana Murhell.

Por medio de presentación del 15/03/22 la letrada Margarita María Isas contestó como apoderada de la sra. Mariela Fabiana Murhell, domiciliada en calle Balcarce 339, piso 12 ´D´ de esta ciudad, negando de manera genérica los hechos invocados para luego proporcionar su versión.

Impugnó las condiciones laborales denunciadas por el sr. Leiva y su condición de heredera del sr. Antonio Ernesto Palomo, pues su padre fue el sr. Ramadán Murhell, ex cónyuge de la codemanada Ruiz.

Por decreto del 29/03/22 se consideró incontestada la demanda por parte de los sres. Daniel Gonzalo Palomo y Ernesto Antonio Ernesto Palomo y se apersonó a la letrada Isas.

A través de proveído del 03/02/23 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

En decretos del 20/03/23 y 02/06/2023 se asentó, respectivamente, la revocación del poder de la Dra. Isas y que las futuras notificaciones a la codemandada Murhell se dirijan a los estrados digitales el juzgado.

Mediante pronunciamiento del 05/10/23 se anotó el nuevo domicilio del actor en calle Santo Domingo 363, Yerba Buena.

En fecha 12/09/2023 se celebró la audiencia de conciliación ante la Magistrada Subrogante, Dra. Ana María Mena de Bulacio. Surge de su contenido que se tuvo por intentado y fracasado el acto conciliatorio ante la incomparecencia de partes y letrados.

Concluida la etapa probatoria, el 11/03/24 Secretaría actuaria informó a tenor del art. 101 de CPL y precisó: Parte actora: 1) Instrumental: producida. 2) Informativa: producida. 3) Testimonial: producida. 4) Exhibición de documentación: producida. 5) Confesional: producida. Parte demandada : 1) Instrumental: producida. 2) Inspección ocular: sin producir. 3) Informativa: producida.

Por nota del 27/03/24 se informó que la parte actora presentó alegatos y por decreto de igual fecha se ordenó el pase de los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. La incontestación de demanda por parte de los sres. Rosa Ester Ruiz, Antonio Ernesto Palomo y Daniel Gonzalo Palomo torna aplicable el art. 58 CPL, que prevé la presunción de certeza de los hechos invocados por la contraria, y de autenticidad y recepción (salvo prueba en contrario) de los documentos acompañados con aquella, conjetura que cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales.

Este criterio siguió el Máximo Tribunal Provincial al considerar que dicha conducta omisiva y silente no exime al reclamante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sent. n° 1020 del 30/10/2006 ´Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido´; sent. n° 58 del 20/02/08 ´López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido´; sent. n° 793 del 22/08/2008 ´Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad SA s/ Acción de reagravación y otros´).

II. En consecuencia, las cuestiones sobre las que deberé pronunciarme (art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero), son las siguientes: 1) Existencia de una relación laboral y, en su caso, sus extremos: fecha de ingreso; categoría profesional; jornada; remuneración. 2) En su caso: despido y justificación. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Responsabilidad del empleador. 5) Intereses, costas, honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de una relación laboral y, en su caso, sus extremos: fecha de ingreso; categoría profesional; jornada; remuneración.

Existencia de una relación laboral:

1. Tendré presente el marco normativo de la LCT respecto de que habrá contrato de trabajo -cualquiera sea su forma o denominación- siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios -en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta- durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas -en cuanto a la forma y condiciones de la prestación- quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas, los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres (art. 21). El art. 50 prescribe que su existencia se demuestra por todos los medios de prueba admitidos por la legislación adjetiva y por lo dispuesto en su art. 23, que consagra una presunción -que no admite prueba en contrario- de la existencia del contrato de

trabajo, ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales.

La Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia sostiene la “Tesis restrictiva” al considerar que la prestación de servicios que genera la presunción es la brindada bajo dependencia de otro y expuso que en cada caso debe examinarse si dicha dependencia corresponde, o no, al ámbito laboral; señalándose, además, que el sólo hecho de que se acredite la misma, no significa sin más que deba presumírsela de carácter laboral (cfr. CSJT, sentencias n° 227 del 29/03/05; n° 29 del 10/02/04 y n° 4655 del 06/06/02, entre otras). También sostiene el Alto Tribunal que el juzgador debe aplicar los precedentes jurisprudenciales pro no de modo abstracto y carente de análisis, sino valorando en cada situación particular las circunstancias de tiempo, modo, personas y -podría agregarse- usos y costumbres, como así también el conocimiento personal del contexto socio-económico y cultural que posee (art. 127 CPCC, de aplicación supletoria al fuero, conforme art. 14 CPL).

Dado que los tribunales inferiores deben adaptar sus decisiones a las del Máximo Tribunal Provincial -en resguardo de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica y celeridad procesal- debe aplicarse el criterio aludido por lo que no sólo debe acreditarse la prestación de servicios, sino también su carácter dependiente o dirigido. En ese contexto, advierto que -para determinar la naturaleza jurídica del trabajo prestado- no basta establecer principios en abstracto, sino que deben tenerse en cuenta las concretas modalidades bajo las cuales se desenvolvía la relación. Las circunstancias fácticas y las evidencias arrimadas otorgan a cada conflicto un marco que varía caso por caso, y las cuestiones de hecho y prueba adquieren en estos supuestos una relevancia particular.

Es oportuno mencionar que quien alega la existencia de un hecho debe probarlo (art. 322 del CPCC) y que esa carga opera como un imperativo establecido en interés de los propios litigantes, quienes deben convencer sobre la certeza sobre los hechos debatidos, dado que el juez los reconstruye en función de los elementos probatorios aportados. Dentro de este marco se distribuye entre las partes, de manera anticipada, la responsabilidad de probar y se brinda al sentenciante una pauta acerca de cómo fallar cuando no encuentra en el proceso material probatorio suficiente que le genere convicción sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e, indirectamente, se establece a cuál de las partes le interesa avalar tales hechos para evitarse consecuencias desfavorables.

2. Puedo anticipar que la relación laboral denunciada surge acreditada tanto por aplicación de la presunción señalada al comienzo del análisis de este acápite, que no fue desvirtuada (arts. 23 y 50 LCT), como por la prueba directa que a continuación detallo.

Los recibos de sueldo aportados revelan que por lo menos entre febrero de 2016 y setiembre de 2018 el sr. Leiva trabajó para Antonio Ernesto Palomo (p) y desde allí hasta julio de 2019 para la Sucesión de Antonio Ernesto Palomo. Del mismo modo, también el informe que AFIP remitió en CPA2 evidencia la prestación en favor de dicha Sucesión (desde noviembre de 2015).

Asimismo, el testigo Sebastián Saba -cuyo testimonio no fue objetado- declaró que entre el actor, el sr. Palomo (p) y sus herederos existió una vinculación de empleo.

En mérito de lo expuesto, concluyo que los sres. Leiva, Palomo y Ruiz estuvieron unidos por un contrato de trabajo, sin perjuicio de lo que se decida mas adelante con relación a la fecha de ingreso o de transferencia del establecimiento por vía sucesoria. Así lo declaro.

Fecha de ingreso:

Dijo el actor que ingresó el 20/01/2014 pero que fue registrado tardíamente el 02/11/2015.

Debo recalcar que los registros laborales y previsionales (recibos del sueldo y asientos en organismos públicos) que revelan su anotación desde el 02/11/2015, no resultan prueba contundente por gozar de valor relativo por haber sido confeccionados de manera unilateral por el empleador y tener la firma de quien es la parte débil de la relación laboral, lo que me habilitaría a obviar algunos datos allí consignados -en aplicación del principio de primacía de la realidad- si se comprobase por otros medios, que no se ajustan a la realidad de los hechos (conf. CSJT, sent. 127 del 6/3/17, "Rodríguez vs Puertas" y sent. 1120/2019, "Blanco vs Montenegro", entre otras). Adhiero al criterio que en este sentido sentó la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo en la causa "Brito Eliana Fernanda c/ Watchman SRL s/ Cobro de pesos" (expte. n° 137/21): "*considerando la posición de hiposuficiencia que presenta la dependiente durante la vigencia de la relación laboral y en atención al principio protectorio y de irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores. Es necesario mencionar que en derecho laboral está vedado aplicar presunciones contra de un trabajador que impliquen la renuncia a sus derechos derivada de su silencio o de cualquier otra forma de comportamiento que no sea inequívoca en tal sentido, conforme los principios mencionados y lo establecido en los arts. 12, 58 y 260 LCTNo se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido' Expresa Ojeda que la disposición transcripta, que debe ser integrada con el art. 12 que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede ser vista ?como el marco más amplio en el que se inscriben otras normas que tienden a restar todo valor como renuncia, siquiera indiciario, a determinados actos de la vida laboral: () el artículo 260 considera como pago a cuenta -no liberatorio- a las sumas parciales que el trabajador pudiera recibir de su empleador? (Ojeda, Raúl H., Ley de Contrato de Trabajo, 2da. Ed. act., Santa Fe, 2011, p. 397/398)...*"

Tampoco es determinante el informe que AFIP envió en CPA2 que exterioriza una prestación de servicios a favor de Citytech SA desde abril/2014 al octubre/2015. Ello por cuanto no se acreditó una incompatibilidad horaria manifiesta en tanto no se requirió que dicha firma se expida y abra el debate al respecto.

En cambio, el testimonio del sr. Saba resultó determinante para decidir sobre este punto, en razón de que formó parte del equipo de trabajo que lo contrató en enero de 2014. De este modo, describió que, como ingeniero zootecnista, fue asesor externo de la empresa desde 2011 y que en aquella época existían problemas en la logística del trabajo cumplido por el sr. Palomo (p), que derivó en la falta de respuesta inmediata a las necesidades comerciales y en la necesidad de adquirir personal que las llevara a cabo. Fue así que contrataron al sr. Leiva.

Ello se refuerza con la materialización de la presunción que a favor del actor se deriva de la incontestación de demanda y de la falta de exhibición del legajo solicitado a la empresa mediante prueba pertinente en CPA4 (arts. 61 y 91 CPL).

Entonces, tengo por cierta la fecha denunciada por el actor, 20/01/2014. Así lo declaro.

Tareas y Categoría profesional:

1. Resultan nuevamente aplicables las presunciones a favor del actor -derivadas de la incontestación de demanda y la falta de exhibición de su legajo personal- que me permiten concebir que fue quien organizó el trabajo diario, dictó instrucciones a los empleados, se relacionó con proveedores y clientes para la compra y venta de productos, organizó las cuentas corrientes, las cobranzas y el pago de sueldos a los empleados del negocio y de la planta.

También las corroboró el deponente Saba, quien aseguró que aquel fue encargado general que prestó servicios el 90% del tiempo en la planta de La Ramada de Abajo y el resto en el local comercial y que coordinó fletes, atendió a proveedores, efectuó depósitos bancarios y realizó pagos,

trabajando conjuntamente cada vez que el testigo se lo requería. Asimismo, agregó que el actor fue la persona que reemplazó al sr. Palomo (p) en aquellas tareas que ya no podía llevar a cabo, conforme se explicó en el apartado “Existencia de una relación laboral”.

2. En mérito de las tareas invocadas consiento que al reclamante le correspondió la categoría de “administrativo F” del CCT 130/75 y no de “cajero”, como se lo registró. Ello debido a que es posible enmarcarlo en la descripción que al respecto brinda el CCT de aplicación: “*art. 6: personal administrativof) segundo jefe o encargado de primera*” y “*art. 13: Jefe de segunda o encargado de primera. Se considera jefe de segunda o encargado de primera, al empleado que secunda al respectivo jefe de sección en las obligaciones del mismo y lo reemplaza en caso de ausencia por cualquier motivo*”. Así lo declaro.

Jornada:

El sr. Leiva afirmó que cumplió las siguientes jornadas: de lunes a jueves de 8.30 a 12.30 h y de 16 a 20 h; los viernes se comenzaba más temprano pues se recibía mercadería (pollitos bebé) de 6 a 12.30 h y de 16 a 20 h; sábados de 8.30 a 13 h; lo que revela que fue un dependiente de jornada completa y no media, como se lo registró.

Es pertinente señalar que legalmente la jornada completa se presume.

Mientras la Ley de jornada de trabajo prescribe que su duración no podrá exceder de 8 h diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1), la LCT dispone que su extensión es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario (art. 196).

Jurisprudencial y doctrinariamente es admitido que está a cargo de las partes la prueba de una jornada reducida o extraordinaria. Así, el art. 198 de la LCT sujeta “la reducción de la jornada máxima legal” a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla (Ojeda, Raúl Horacio; “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada”, 2da. Ed. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2011, Tomo II, página 71).

La declaración del testigo Saba corroboró la jornada invocada por el denunciante (48 h semanales), por lo que puedo concluir que fue un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración:

Si bien no hay discusión sobre la remuneración percibida ($14.716 en agosto de 2019) cabe examinar la devengada denunciada, $42.667,96.

Según el informe enviado por el sindicato SEOC en CPA2, un trabajador categoría “Administrativo F” a la época del distracto debió cobrar un salario básico de $36.285,58. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: despido y justificación.

1. Comenzaré negando discusión acerca de la modalidad del despido, pues es claro que el silencio mantenido por la parte accionada a la intimación de aclaración de situación laboral, le correspondió el despido indirecto del sr. Leiva. En este sentido estimo conveniente recalcar nuevamente que por aplicación de las presunciones señaladas oportunamente, las misivas intercambiadas por las partes -en especial aquellas enviadas por el actor- se presumen ciertas y recibidas. A mayor abundamiento, así se acreditó mediante prueba informativa (CPA2) donde el Correo oficial informó que aquellas dirigidas a la parte demandada se declararon “*Cerrado con aviso. Primera visita*” “*Plazo vencido. No reclamado*”, lo que permite considerarlas notificadas.

Así resolvió la Cámara del Trabajo en la causa “Sierra Víctor Horacio vs. Argañaraz y Buccino SRL s/ cobro de pesos” (sent. N° 170 del 30/09/2021): “*estando a las dispositivas que consagran la vigencia del domicilio denunciado hasta tanto se comunique su modificación y a la entidad de instrumento público que, sin divergencias, la jurisprudencia ha dado a la notificación mediante carta documento del Correo Oficial. Ello debido a que, quien debe soportar las consecuencias de la no recepción de una misiva, sea por ausencia de persona capaz de recibir la misma en el domicilio denunciado, o por otra causal no imputable al remitente, es quien ha consignado éste (tal cual es el caso del actor), y no quien intenta cumplir con la comunicación. Un razonamiento contrario colocaría a la administración o al remitente en la ilógica situación de que sea el destinatario quien, a su antojo, tenga la potestad de restar eficacia al proceso de comunicación...De allí que deba considerarse válida y eficaz la notificación dirigida a un domicilio constituido que fuera devuelta por el Correo con algún tipo de observación, como por ejemplo: “cerrado con aviso”, “domicilio desconocido”, “sin número a la vista”, etc., puesto que ello implicaría sacar conclusiones ajenas a la realidad de como acontecieron los hechos. En igual sentido se ha dicho que “ cuando un telegrama, correctamente enviado es devuelto por el personal distribuidor de la compañía de correos, con la atestación de ‘domicilio cerrado’, se considera que se ha cumplido el fin que persigue la pieza postal, pues la falta de entrega es imputable solo al destinatario que ha impedido la efectividad del medio empleado” (C.N. del Trabajo, Sala Xª, 25/02/1999, in re: “Jiménez Oscar c/ Editorial Atlántida”, ídem C.N. del Trabajo Sala IIIª, en la causa “Stolerman, Graciela B. c/ Ever Julio y otros”)”*

También es importante mencionar que las misivas de intimación previa, las de despido indirecto y las posteriores se dirigieron tanto a los domicilios particulares de los accionados -por derecho propio y en su carácter de herederos del sr. Antonio Ernesto Palomo (p) (sres. Palomo y Ruiz)- como a los comerciales de los establecimientos de La Ramada de Abajo y de esta ciudad capital tal como se asentaron en la documentación laboral de la empresa y ante los organismos públicos pertinentes, por lo cual los informes asentados por el Correo oficial resultaron válidos.

Por comunicación postal del 26/12/2019 el actor reclamó el acceso inmediato a su lugar de trabajo, la aclaración de su situación laboral, la correcta registración de su real fecha de ingreso 20/01/2014 (no 02/11/2015), sus tareas de “administrativo F” (no “cajero”), su jornada completa de labor (no parcial), los haberes adeudados y la entrega de los recibos, todo ello bajo apercibimiento de denuncia del contrato de trabajo. Fue así que mediante epístola del 05/02/20 patentó el silencio de la parte contraria y negativa de modificar su actitud, considerándose injuriado y despedido por su exclusiva culpa.

2. Es fundamental recalcar que el contrato de trabajo no puede extinguirse dos veces porque es una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio cuya suerte depende de la legitimidad en la comunicación del primer distracto, aun cuando aquello no obsta a la justificación de la causal en que fundó la procedencia de las indemnizaciones que son su consecuencia. Esto, en adhesión a lo resuelto por la Corte Suprema Local respecto de que “*...el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios*” (CSJT, sentencia n° 604 del 31/7/2012, “Apas, Sergio Javier vs. Sadir, Anuar y otro s/ Cobro de pesos”). También dijo que “*Doctrinariamente, se ha conceptualizado el despido como ‘...el acto jurídico unilateral recepticio, no necesariamente formal, por el que una de las partes pone fin al contrato de trabajo. Es unilateral porque la decisión no necesita conformidad de la otra parte. Es recepticio, porque sus efectos dependen de que la noticia llegue a destino; tan relevante es esta propiedad que en el caso de imputaciones recíprocas de las partes la extinción queda consolidada con la comunicación recisoria que hubiera sido recibida en primer término...*” (Sent. n° 167 del 18/03/2015, “Rodríguez Ricardo vs. Autoservicio Capo SA”).

Asimismo debo señalar que la injuria laboral es definida como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral; que son tres los presupuestos de hecho que llevan a que se pueda considerar que se ha producido la injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la

parte que se considere incumplidora; y la afectación de la relación de trabajo (Ackerman, Mario E., Indemnizaciones por trabajo no registrado y deficientemente registrado. Leyes 24.013, 25.323 y normas que complementan las mismas. Análisis teórico jurisprudencial actualizado. Casuística, Revista de Derecho Laboral, Tomo: 2008 - 1. Procedimiento Laboral - III, Cita: RC D 53/2012).

Corresponde indicar que según el art. 57 de la LCT obra como presunción en contra del empleador el silencio que el empleador mantenga ante la intimación fehaciente que el trabajador curse respecto del cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. Dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable que nunca será inferior a dos días hábiles, por cuanto dentro del marco tuitivo de las normas laborales, la ley presume -independientemente de la realidad- una mayor capacidad del empleador para actuar y al hacerlo para poner la debida diligencia, por lo que algunos de sus actos están sujetos a normas solemnes, al tiempo de que su silencio tiene, en líneas generales, mayores efectos jurídicos que el custodiado silencio del trabajador (cfr. Gabriel A. Tosto, Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo II, pág. 625).

La intención legislativa fue otorgar importancia al intercambio epistolar pues allí descansa la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones, por lo que el silencio guardado por la patronal -además de vulnerar el principio de buena fe (art. 63 LCT)- habilita al dependiente a considerarlo un reconocimiento de sus incumplimientos contractuales y de su reticencia a modificar su conducta en aras de preservar el contrato de trabajo. Constituye una expresión clara del deber de buena que el empleador proceda sin ambigüedad ni reticencia, explicándose claramente respecto de las intimaciones que le cursa el trabajador, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato de trabajo y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT).

3. En este sentido, como se anticipó, la parte accionada no respondió ninguno de los reclamos que el sr. Leiva trasladó a través de sus despachos telegráficos del 25/12/2019; o sea, eludió dar una contestación concreta y ajustada en violación de la disposición del art. 57 LCT que básicamente exige que se actúe de buena fe, aclarando las situaciones dudosas o confusas que se presenten en la relación laboral para facilitar su desarrollo y permitir que el trabajador sepa claramente cuál es la actitud o posición de la otra parte (cfr. Fernández Madrid, Juan Carlos, Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, T.III, pg. 2000).

En esta inteligencia, debido a que en la causa se acreditaron todos los incumplimientos invocados en aquella misiva, el despido indirecto se ajustó a la letra de la ley y resulta justificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Responsabilidad del empleador.

1. Quedó acreditado en la causa que el sr. Ernesto Antonio Palomo (p) fue quien detentó originariamente la titularidad del establecimiento conformado por la planta del interior de la provincia y el local comercial de esta ciudad, denominado Mikuy y que bajo su conducción se contrataron los servicios del sr. Leiva (en fecha 20/01/2014). A partir de su fallecimiento ocurrido el 02/06/2017 fueron sus herederos -declarados tales por sentencia del 13/03/2018 dictada por el Juzgado en Familia y sucesiones de la VIII Nominación- quienes continuaron la explotación, tal cual lo revelan los documentos laborales oportunamente valorados y el testimonio del sr. Saba.

El mencionado testigo relató que conoció al sr. Palomo (padre) quien falleció; a los sres. Palomo (h); a su media hermana y a Rosa, la mujer de Palomo (p) quien también falleció. Cuando se le consultó

para quién trabajó el sr. Leiva dijo que lo hizo en Mikuy, para Palomo (p) y que luego de su fallecimiento continuaron sus herederos, principalmente Antonio, pero que a todos se los encontraba en la empresa en algún momento del día, aclarando que el término “todos” abarcó a quienes nombró (hermanos Palomo, su media hermana y sra. Ruiz). No puedo soslayar que cuando se le consultó el nombre de la hija de ésta dijo “Anabela”. Teniendo en cuenta que el nombre de esta supuesta media hermana no coincide con el nombre de la codemandada Mariela Fabiana Murhell y que esta codemandada no resulta heredera declarada en el sucesorio del Sr. Palomo (p), aquella mención de una persona de nombre “Anabela” veda la posibilidad de considerar empleadora a la codemandada Murhell, por cuanto, por hipótesis, la sra. Ruiz pudo tener otra hija que se haya desempeñado en el establecimiento. En virtud de ello, teniendo en cuenta la expresa negativa de la relación laboral de la codemandada, cabe concluir que no existe prueba alguna que corrobore que la Sra. Murhell hubiera ocupado el rol de empleadora en la relación laboral denunciada por el actor. Así lo declaro.

Sin embargo, ello no impediría que la codemandada Murhell pudiera ser responsable de los créditos reclamados en su carácter de heredera de su madre, Sra. Ruiz (ex cónyuge de Palomo (p), pues esta última si fue empleadora directa del Sr. Leiva, tal como se decidió.

Esto me permite inferir que los continuadores de la empresa y empleadores del sr. Ernesto Palomo (p) fueron sus hijos Antonio Ernesto y Daniel Gonzalo Palomo y su cónyuge supérstite (hoy fallecida) sra. Rosa Ruiz, aun cuando pudiera entenderse que quien dedicó más tiempo y atención al negocio fuera “Toni” (Antonio), tal como lo identificó el deponente. En esta inteligencia, si bien no es posible delimitar las tareas o funciones que cada uno de ellos habría tenido en la empresa, estimo razonable presumir que se comportaron como dueños, más aun teniendo en cuenta que no cumplían horarios fijos -el testigo lo deslizó- y que eran parientes cercanos a su titular primigenio.

2. En efecto, es claro que entre el 20/01/2014 y el 02/06/2017 el actor se desempeñó bajo dependencia del ahora causante, quien resultaría responsable de las deudas generadas en dicho lapso a causa de la vinculación de empleo; y que entre esa fecha y el 05/02/2020 estuvo bajo las órdenes de sus hijos Antonio Ernesto y Daniel Gonzalo Palomo y su cónyuge supérstite (hoy fallecida) sra. Rosa Ruiz, quienes asumirán los créditos ocasionadas por la relación de trabajo durante el lapso que ocupó su padre (20/01/14 al 02/06/2017), debido a su carácter de sucesores tanto de los créditos como de las deudas del causante; mientras que desde allí hasta el final de aquella (20/02/2020) responderán a título personal, todo lo cual dependerá de los conceptos que el sr. Leiva haya reclamado, lo que se analizará a continuación. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 265 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración mes de despido: en mérito a lo resuelto, la actora es acreedora de los montos reclamados por estos conceptos (arts. 245, 246, 232 y 233 LCT).

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

Sac 1° y 2° semestre/2019 y Sac/proporcional 2020: corresponde admitir la pretensión de este rubro por no estar acreditado su pago (art. 121-123 LCT). Asumirán esta deuda los sres.

Sueldo del mes de despido no abonado: no hay constancia de su pago, por lo que procede el reclamo.

Vacaciones no gozadas: la actora tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

Haberes de septiembre/2019 a enero/2020: procede el rubro pues no hay prueba de su pago.

Art. 1 de la Ley n° 25323: jurisprudencialmente se sostiene que el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley n° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley n° 24013: a) falta total de registración de la relación laboral; b) falta de registración que involucra una posdatación en la fecha de ingreso y b) consignación de una remuneración menor a la percibida por el trabajador en la documentación laboral (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10).

Debido a que acaecieron en la causa las circunstancias puntualizadas en los puntos b y c, este rubro se admite.

Art. 2 de la Ley n° 25323: esta norma, en lo pertinente, dispone que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley n° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%.

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

El actor cumplió con la remisión de la misiva en fecha 19/03/2020, por lo que este rubro prospera.

Art. 80 de la LCT: es importante enfatizar que esta norma sufrió una importante modificación en el año 2000 -efectuada por la Ley N° 25345, publicada en el BO el 17/11/00-que introdujo un último apartado imponiendo una sanción al empleador que "no hiciere entrega" de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero, dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que al efecto le efectuara el trabajador. Dicha sanción consiste en una indemnización a favor del trabajador, equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual que hubiere percibido durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor. A su vez, el Decreto N° 146/2001, reglamentó los arts. 43, 44 y 45 de la mencionada ley anti-evasión. Su art. 3° dispuso que "El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo".

En efecto, la cuestión quedaría de la siguiente forma: Resuelto el vínculo contractual, nace la obligación en cabeza del empleador de hacer entrega de los certificados. A tal fin contará con un plazo de 30 días corridos para dar cumplimiento a dicha obligación; si no lo hiciera, el trabajador quedará facultado a intimarlo para que en el plazo de dos días hábiles los entregue, en caso contrario, el empleador deberá abonar la indemnización a favor de aquél.

La parte trabajadora emplazó al demandado en el plazo de ley mediante TCL del 19/03/2020 por lo que prospera el reclamo.

Diferencias salariales: progresa este reclamo por el período reclamado: enero/2019 a agosto/2019, en mérito de lo resuelto con relación a la jornada laboral cumplida por el trabajador y por su categoría.

Teniendo en cuenta que los créditos que se admitieron son posteriores a la fecha del fallecimiento del Sr. Antonio Ernesto Palomo (p), todos ellos son a cargo de los Sres. Antonio Ernesto y Daniel Gonzalo Palomo y la sra. Murhell (en su carácter de heredera de la heredera de la Sra. Ruiz).

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada a un trabajador “Administrativo F” del CCT 103/75 que se desempeñó en jornada completa de labor, con inclusión de los rubros remunerativos y no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley n° 11549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (sent. n° 51 del 11/02/2015). En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: “*resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución”*. Así lo declaro.

INTERESES:

La parte accionante solicitó el cómputo de intereses según la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA s/ Indemnizaciones (sentencia n° 1422 de fecha 23/12/15) -donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA- y la aplicación de 1 ½ o doble aplicación de tasa activa.

Corresponde rechazar el planteo en mérito de lo dispuesto por la CSJN en la causa CIV 51158/2007/1/RH1 “García, Javier Omar c/ UGOFE SA y otros s/ daños y perjuicios (acc. trán. c/ les. o muerte)” que decidió: “la multiplicación de una tasa de interés -en este caso, al aplicar “doble tasa activa”- a partir del 1° de agosto de 2015, resulta en una tasa que no ha sido fijada según las reglamentaciones del Banco Central, por lo que contrariamente a lo que afirma el tribunal a quo, la decisión no se ajusta a los criterios previstos por el legislador en el mencionado art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación”, descalificando el fallo de la CNAT, considerándolo un acto

jurisdiccional inválido y mandando dictar uno nuevo con arreglo a lo estipulado.

También así lo decidió la Cámara del Trabajo en la causa “Cruz Villena Gonzalo Emmanuel vs. Castillo SACIFIA. s/ cobro de pesos” (Sent. n° 5 del 06/02/2024).

Entonces, los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 LCT). Con relación a su cómputo, es preciso tener en consideración que la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) ratificó su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas SRL s/ Indemnizaciones” (sentencia N°686 de fecha 01/06/17) sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

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

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

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

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

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

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 622% mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a un 316%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 97% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagrán Walter Daniel s/cobro de pesos” (CSJT, sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En virtud de lo antes analizado corresponde aplicar en el presente caso la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina desde la fecha de la mora de cada uno de los créditos admitidos hasta la fecha del vencimiento del plazo de pago de la condena aquí dispuesta, conforme lo establecido por el art. 145 del CPL.

Luego, en caso de que la demandada no cumpliera con el pago de la totalidad de la suma condenada en el plazo antes indicado, a partir de esa fecha los intereses deberán computarse utilizando la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, por ser, por los fundamentos antes expuestos, la tasa que mejor se adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA

Ingreso20/01/14

Egreso05/02/20

Antigüedad6 años y 16 días

Categoria:administrativo Fconforme CCT 130/75

Básico $ 36.285,58

Escalafón $ 2.177,13

Presentismo $ 3.205,23

Total **$ 41.667,94**

1) Indemnización por antigüedad

$ 41.667,94 X 6 años $ 250.007,65

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 41.667,94 X 2 meses $ 83.335,88

3) Integración mes de despido

$ 41.667,94 / 30 x 25 días $ 34.723,28

4) SAC s/ Preaviso

$ 83.335,88 /12 $ 6.944,66

5) Haberes mes de despido

$ 41.667,94 / 30 x 5 días $ 6.944,66

6) Vacaciones proporcionales 2020

$ 41.667,94 / 25 x (21*35/360) $ 3.402,88

7) SAC 1° 2020

$ 41.667,94 / 2 x 35/180 $ 4.051,05

8) SAC 1° 2019

$ 39.768,25 / 2 $ 19.884,13

9) SAC 2° 2019

$ 33.479,86 / 2 $ 16.739,93

10) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad $ 250.007,65

11) Art. 2 Ley 25.323

($250.007,65+83.335,88+34.723,28)x50% $184.033,41

Total Rubros 1) al 11) $ al 12/02/2020 $ 860.075,17

Interés tasa Pasiva prom. BCRA desde 12/02/2020 al 17/05/2024511,08 % $ 4.395.672,15

Total Rubros 1) al 11) $ al 17/05/2024 **$ 5.255.747,32**

12) Art. 80 LCT

$ 41.667,94 x 3 $125.003,82

Interés tasa Pasiva prom. BCRA desde 24/03/2020 al 17/05/2024495,92 % $ 619.918,96

Total Rubros 12) $ al 17/05/2024 **$ 744.922,78**

13) Haberes adeudados y Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% tasa pasiva prom. BCRA al 17/05/2024	$ Intereses
01/19	$ 30.478,21	$ 13.735,00	$ 16.743,21	775,26	$ 129.803,40
02/19	$ 30.478,21	$ 14.463,00	$ 16.015,21	755,92	$ 121.062,17
03/19	$ 33.479,86	$ 15.088,00	$ 18.391,86	734,70	$ 135.124,96

04/19$ 33.479,86 $ 15.088,00 $ 18.391,86 710,73$ 130.716,43

05/19$ 33.479,86 $ 15.088,00 $ 18.391,86 684,49$ 125.890,41

06/19$ 33.479,86 $ 15.088,00 $ 18.391,86 659,75$ 121.340,27

07/19$ 33.479,86 $ 15.088,00 $ 18.391,86 636,96$ 117.148,76

08/19$ 33.479,86 $ 15.088,00 $ 18.391,86 612,91$ 112.725,52

09/19$ 38.261,66 $ - $ 38.261,66 588,38$ 225.123,93

10/19$ 38.261,66 $ - $ 38.261,66 565,21$ 216.258,70

11/19$ 39.768,25 $ - $ 39.768,25 546,26$ 217.238,05

12/19$ 39.768,25 $ - $ 39.768,25 529,87$ 210.720,03

01/20$ 41.667,94 $ - $ 41.667,94 515,66$ 214.864,90

Subtotales$ 340.837,31 $ 2.078.017,55

Total Rubro 13) Diferencias salariales al 17/05/2024$ 2.418.854,85

Resumen condenaLEIVA JOSE FERNANDO

Total Rubros 1) al 11) $ al 17/05/2024$ 5.255.747,32

Total Rubros 12) $ al 17/05/2024$ 744.922,78

Total Rubro 13) Diferencias salariales al 17/05/2024$ 2.418.854,85

Total General $ al 17/05/2024$ 8.419.524,95

COSTAS:

Atento al resultado del proceso, considerando no solo su perspectiva cuantitativa sino también su faz cualitativa y atento al principio objetivo de derrota que impera en el derecho laboral, considero justo que la parte accionada soporte la totalidad de las costas generadas en el proceso (art. 61 CPCC, art. 14 CPL). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los letrados intervinientes en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46, inciso 2 del CPL. Atento al resultado de la litis, es de aplicación el art. 50 inciso 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 17/05/2024 en $8.419.524,95.

Teniendo presente la base, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales y lo dispuesto en los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y ccdtes. de la Ley n° 5480 con los topes establecidos en la Ley n° 24432, se regulan los siguientes honorarios:

1. Por la parte actora se apersonó el Dr. Germán Federico Arcos. No compareció audiencia de conciliación pero en etapa probatoria lo hizo a audiencia testimonial. Presentó alegatos.

Es adecuado regularle el 14% de la base regulatoria con mas el 55%, por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso **$1.827.036,92**.

2. Por la parte demandada Mariela Murhell intervino la Dra. Margarita María Isas. No compareció a la audiencia de conciliación, ni a la testimonial. No presentó alegatos.

Valoro justo regularle el 6% de la base con mas el 55%, por su actuación en el doble carácter a lo largo de 1 ½ etapas del proceso **$391.507,91**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR LA DEMANDA promovida por el sr. JOSÉ FERNANDO LEIVA, DNI n° 30.442.504, domiciliado en calle Santo Domingo 363, Yerba Buena, en contra de ANTONIO ERNESTO PALOMO, DNI 29.736.971, domiciliado en av. Coronel Suárez 555, DANIEL GONZALO PALOMO, DNI 30.770.175, domiciliado en avenida Mitre 209, y de la sra. MARIELA FABIANA MURHELL, DNI 22.623.863, domiciliada en calle Balcarce 339, piso 12 ´D´, esta última en su carácter de heredera de la Sra. Rosa Ester Ruiz, DNI N° 5.815.295, todos de esta ciudad. En consecuencia, se los condena al pago de $8.419.524,95 (pesos ocho millones cuatrocientos diecinueve mil quinientos veinticuatro con 95/100) en concepto de antigüedad, preaviso, Sac/preaviso, integración mes de despido, haberes del mes, Sac/proporcional 2020, vacaciones no gozadas/2020, haberes de septiembre/2019 a enero/2020, Sac 1° y 2° semestre/2010, arts. 1 y 2 de la Ley n° 25323, art. 80 de la LCT y diferencias salariales, de acuerdo a lo considerado.

II. COSTAS: a la parte demandada.

III. REGULAR HONORARIOS: 1) Dr. Germán Federico Arcos: $1.827.036,92. 2) Dra. Margarita María Isas: $391.507,91, según lo analizado.

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

V. COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

VI. En la etapa de cumplimiento de sentencia, **REMÍTASE A LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS** copia de la presente resolutiva a los fines establecidos en la Ley N° 25345 (art. 46) y Resolución General de AFIP N° 3739/2015.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 20/05/2024

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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