

Expediente: **939/15**

Carátula: **OCARANZA SEGUNDO RICARDO C/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**

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

Fecha Depósito: **30/11/2021 - 04:53**

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 939/15



H103023316612

CEDULA DE NOTIFICACION

San Miguel de Tucumán, 29 de noviembre de 2021

JUICIO: OCARANZA SEGUNDO RICARDO c/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte N°: 939/15.

Se notifica a: **ELITE SECURITY GROUP S.R.L. (EN LA PERSONA DE SU REPRESENTANTE LEGAL)**

Domicilio Digital: **900000000000**

PROVEIDO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 939/15

H103023292822

H103023292822

JUICIO: OCARANZA SEGUNDO RICARDO c/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. s/ COBRO DE PESOS.- 939/15

San Miguel de Tucumán, Noviembre 23 de 2021.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados “**OCARANZA SEGUNDO RICARDO VS. ELITE SECURITY GROUP SRL S/ COBRO DE PESOS**”, Expte. 939/15, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: El 17/06/15 (fojas 02/26) se apersonó la letrada De Arroyo Campero Paola, en representación de **OCARANZA SEGUNDO RICARDO**, DNI N°20.498.846, con domicilio real en Barrio 240 Viviendas, manzana “H”, casa “8”, Villa Carmela - Tucumán, y demás condiciones personales que constan en poder ad litem de foja 139. En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra de **ELITE SECURITY GROUP SRL**, CUIT n°30-70795285-3, con domicilio en Avenida Mate de Luna n°3502 de esta ciudad, por la suma de \$184.344,70 en concepto de (i) indemnización por antigüedad, (ii) preaviso, (iii) SAC sobre preaviso, (iv) haberes e integración del mes de despido, (v) vacaciones proporcionales, (vi) SAC proporcional segundo semestre 2014, (vii) art. 80 LCT, (viii) art. 1 ley 25.323, (ix) art. 275 LCT y (x) horas extras al 50%. A la vez, solicita de la accionada la entrega de certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT que consignen las reales características de la relación laboral.

En cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL) el actor denunció la existencia de un contrato de trabajo con la accionada con las siguientes características: que la fecha de ingreso al vínculo fue el 09/01/06 y la fecha de registración defectuosa fue el 01/12/08; que el ámbito físico de desempeño fue en la Av. Mate de Luna n°2647 de esta ciudad; que la fecha de egreso aconteció el 06/08/14; que su calificación profesional era la de jefe de operaciones y porta valor de todas las sucursales en capital de La Farmacia del Pueblo; que la categoría profesional registrada por la empresa era la de vigilador principal del CCT n°507/07 y respecto a la categoría profesional en la que debió estar encuadrado sostiene: “si bien el Convenio de UPSRA (Unión Personal de Seguridad de la R.A) no contempla tales categorías se deja a criterio de VS la aplicación del mismo. Obsérvese además que tampoco la patronal abonó al actor los montos establecidos para la categoría de vigilador principal para sueldo básico, adicional por presentismo, viáticos, gratificaciones, horas extras y antigüedad” (sic.; fs. 9); que su jornada laboral era de lunes a lunes de 09.00 a 20.00 hs.; que su remuneración mensual percibida fue la de \$5.381,92 (remuneración percibida en julio del 2014) y que la remuneración que le correspondía percibir era la de \$8.060 (básico del mes de julio de 2014, sin horas extras y antigüedad).

Pago deficiente de las remuneraciones: afirma el accionante que se desempeñó de forma regular y constante en una jornada laboral de 11 horas diarias, de lunes a lunes, por lo que le correspondía cobrar una remuneración superior a la percibida, cosa que no sucedió.

Extinción de la relación laboral: Indica el actor que del intercambio epistolar surge que en fecha 06/08/14 éste intimó la correcta registración del vínculo de trabajo (fecha de ingreso, real categoría y diferencias salariales), negando la patronal tal circunstancia en fecha 11/08/14, por lo que luego de un cruce de misivas se dio por concluida la relación laboral.

Sostiene que inició actuaciones en Sede Administrativa, donde la empleadora persistió en negar sus derechos y que no percibió liquidación ni certificación de servicios y remuneraciones.

Por último, practica planilla de liquidación de rubros y conceptos, plantea reserva de caso federal -fs. 15- y pide se haga lugar a la demanda instaurada por su parte con costas -fs. 24-.

En proveído del 12/08/15 se tiene por apersonada a la letrada De Arroyo Campero y se le otorga intervención de ley -fs. 145-.

A foja 143 la apoderada del accionante adjunta documentación original, la cual se desprende de informe actuarial de fecha 11/08/15 -foja 144-.

CONTESTACION DE DEMANDA: Corrido traslado de ley, a fojas 149/153, se apersona la letrada María Laura Gómez como representante legal de la accionada, adjunta poder general para juicios para actuar en su nombre y representación -fs. 155/156- y contesta la acción incoada en contra de la demandada, solicitando su rechazo con expresa imposición de costas a la contraria.

Respecto a la documentación laboral -conforme a las previsiones del art. 61 del CPL- que adjunta el actor en el apartado VIII, pto. B la niega en forma general, salvo aquella que sea de su expreso reconocimiento, tales como las cartas documentos del 11/08/14, 15/08/14, y del 20 y 26 del 08/14.

Manifiesta que la fecha de ingreso del actor data del 01/12/2008, que su categoría laboral fue la de vigilador principal en distintos objetivos y que ello puede constatarse de la planilla estimativa de cálculos adjunta a la demanda por el propio accionante. Afirma que el actor se desempeñó en una jornada de lunes a viernes de 8 hs. diarias y los días sábados de 09.00 a 13.00 hs. y que de requerirse mayor desempeño se le otorgaba el descanso compensatorio correspondiente. Respecto a la mejor remuneración mensual, normal y habitual del accionante, dice que ella data del mes de julio del año 2014, la cual fue de \$7.410.

Como hechos previos al distracto, afirma la existencia de ciertos incumplimientos por parte del accionante, lo cual puede constatarse en su legajo, donde se reflejan sanciones y llamados de atención verbales. Manifiesta que desde el día 07/08/14 el actor no se presentó a su puesto de trabajo, el cual durante su ausencia intimó una fecha de ingreso y una categoría diferente a las registradas. Por ello, el día 11/08/14 lo intimó a presentarse a su puesto laboral bajo apercibimiento del art. 244 LCT, el cual torna procedente en fecha 15/08/14 ante la ausencia del accionante.

Manifiesta que, en la Secretaría de Estado de Trabajo, el actor percibió la suma de \$15.643,25, en concepto de liquidación final y con un descuento de \$2.700 por anticipos, y que allí se le entregó el certificado de trabajo del art. 80 LCT, el cual fue recibido en disconformidad.

En fojas 177/177 vta. la demandada describe la documentación original que adjunta en la causa, la cual se refleja en informe actuarial de fecha 04/12/15, obrante a foja 178.

APERTURA A PRUEBA: la causa fue abierta a pruebas a foja 183, al sólo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: a foja 195 glosa acta de la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, y apersonadas las partes, al no arribar éstas a conciliación alguna, se proveyeron las pruebas ofrecidas en su oportunidad.

INFORME ART. 101 CPL: el actuario informó a foja 435 sobre la producción de las pruebas presentadas por el actor y por la demandada.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: habiendo la parte actora presentado sus alegatos a fojas 452/459 y, al haber omitido la parte demandada realizar los suyos, los presentes autos quedaron en estado de ser resueltos.

RENUNCIA AL PODER Y APERSONAMIENTO: la letrada María Laura Gómez renuncia al poder conferido por la demandada -fs. 438/439-, lo cual se notifica a la accionada en fecha 05/02/2021, art. 157 CPCYC.

CONSIDERANDO

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: conforme los términos de la demanda y del responde del libelo inicial, constituyen hechos admitidos por las partes -expresa o tácticamente- y, por ende, exentos de prueba: a) la existencia de la relación laboral entre los litigantes; b) el intercambio epistolar; c) el distracto en el mes de agosto del 2014; d) y las actuaciones en sede administrativa.

II. AUTENTICIDAD DE DOCUMENTACIÓN: en virtud de lo dispuesto por el artículo 88 del C.P.L., debe tenerse como reconocida la documental cuya autoría se le imputa a la demandada, por cuanto Elite Security se limitó a realizar una negativa genérica de aquella cuando dijo: “mi parte desconoce la autenticidad de la totalidad de la documentación detallada en el acápite VIII PUNTO B (prueba documental” -sic., fs. 150-.

Cabe destacar que nuestra Corte Suprema de Justicia local ha considerado que: *“El art. 88 del CPL dispone que “Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos”. En su responde, bajo el punto “III.i. Negativa Genérica”, la accionada sostuvo: “En forma genérica niego todos y cada uno de los hechos, derecho y documentación adjuntada por la actora que no sean objeto de un reconocimiento expreso en este responde” (cfr. fs. 334 vta.). Esta Corte tiene dicho que: “La frase 'niego la autenticidad de [los] papeles que acompañan la demanda' no pone en duda la documentación presentada por la actora puesto que [] la genérica declaración del demandado no cumple con el requisito de precisión exigido por el art. 88 del CPL” (CSJTuc.; “Posse Aída Elizabeth vs. Ru-Mar Turismo y Otro s/ Cobros”; sentencia N°318 del 04-5-2000); y que “En su responde, el accionado niega, en forma genérica, 'toda validez probatoria y autenticidad a la documentación acompañada por el actor con su demanda'. Por imperio del artículo 299, inciso 2°, primer párrafo, 'in fine' del C.P.C. y C. -de aplicación supletoria al fuero laboral-, el silencio, las respuestas evasivas o ambiguas, o la negativa meramente general en el responde, podrán estimarse como reconocimiento de la verdad de esos hechos y, respecto de los documentos, se tendrán por auténticos los mismos. Se subrayan los verbos, 'podrán' y 'tendrán', utilizados por la disposición legal, para destacar que en el caso de los hechos, es facultad del tribunal estimarlos como reconocidos, mientras que respecto a los documentos, el mandato legal es imperativo y si no se niega concreta y puntualmente, se los debe tener por auténticos” (CSJTuc., “Tula Domingo Venancio vs. Transporte Miglio S.A. s/ Cobro de Pesos”, sentencia N°219 del 31-3-1999). Se advierte entonces que, conforme al criterio sentado en los precedentes citados, la genérica declaración de la demandada “niego todos y cada uno de los hechos, derecho y documentación adjuntada por la actora” no cumple con el requisito de negativa categórica que impone el art. 88 del CPL.”. (Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencias 544 del 09/05/17 y 318 del 04/05/2000).*

Por ello, la documentación laboral adjunta por el actor se tiene como reconocida y auténtica, independientemente a la valoración que realice este Sentenciante con restantes probanzas de autos. Así lo declaro.

En ese sentido, es criterio de la CSJT, sala Laboral y Contencioso Administrativo, en sentencia 804, del 24.06.17, en la causa Robles Gabriela Elizabeth vs Sanatorio 9 de Julio S.A. s/cobro de pesos que: *“Conforme el artículo 328 del CPCYC -aplicable supletoriamente en autos, por disposición de los arts. 14 y 86 del CPL-, “Los documentos podrán presentarse en su original, en copia a máquina o fotográfica o en testimonio otorgado por escribano público o funcionario público autorizado. Las copias fotográficas claramente legibles se tendrán por auténticas, mientras no sean observadas la norma prevé también que una fotocopia no cuestionada por la contraparte debe ser tenida por auténtica, entendiéndose, por ello, que debe considerársela copia fiel del documento original”.*

En ese orden de ideas, también se ha expedido la Cámara del Trabajo, sala V, al dictar la sentencia n°42 del 30.06.2020 en el expediente “Emprendimientos Gastronómicos SRL vs Secretaria de Estado del Trabajo de la Pcia. De Tucumán s/especiales (residual)”, cuando dijo: “Por aplicación de los principios de la carga de la prueba correspondía al demandado desvirtuar la documentación agregada al expediente, aunque fuera en fotocopias, lo que no hizo por lo que las consecuencias de la falta de prueba recaen en el demandado y no en la actora (art. 308 procesal). La circunstancia de que fueran fotocopias no le priva totalmente de validez, correspondiendo tenerlas por auténticas toda vez que el art. 334 CPCC establece que las copias fotográficas, claramente legibles se tendrán

por auténticas, mientras no sean observadas (CCCC, Sala 3, A.G.E.F. vs. Olea, José E. s/Daños y perjuicios. Fallo n°179, 26/05/03)". (Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, concordado, Comentado y Anotado, Dir. Bourguignon-Peral, T.I B, Buenos Aires, 2012, pags. 1352/1354). DRES.: CASTELLANOS MURGA - PEDERNERA".

La documentación adjuntada por la demandada y atribuida al actor (dentro del plazo del art. 56 CPL - conforme escrito de fs. 177), también se debe tener por reconocida en su autenticidad, y por recibidas las misivas adjuntadas por el accionante; en razón de no haber impugnado su autenticidad, ni la recepción de dicha correspondencia, por el actor en autos, quién participó personalmente de la audiencia de conciliación prevista en Art. 71 CPL (ver fs. 195); correspondiendo aplicar lo normado por art. 88 inc. 2 del CPL. Así lo declaro.

III. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: en mérito a lo expresado, conforme el proceso se encuentra en condiciones de ser resuelto, corresponde determinar los puntos contradictorios entre las partes. Es decir, corresponde puntualizar los hechos que requieren del análisis fáctico de autos y encuadrar los supuestos probados dentro de las normas aplicables. Todo ello, a fin de poder dilucidar la verdad material de la causa.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el artículo 265, inciso 5, del CPCYC (supletorio) son: **1.** Fecha de ingreso al vínculo; **2.** Tareas y categoría de trabajo del actor; **3.** Jornada laboral: su encuadre jurídico y la remuneración respectiva; **4.** Despido: fecha, acto y justificación; **5.** Procedencia de los rubros reclamados; **6.** Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

IV. PRIMERA CUESTIÓN: Fecha de ingreso al vínculo.

IV.1. El actor denunció haberse desempeñado a favor de la accionada durante un período de tiempo sin registración alguna. En ese sentido, indica que la empleadora lo registró en fecha 01/12/08 y que su real fecha de ingreso aconteció el 09/01/06.

IV.2. Por su parte, la demandada manifestó que la fecha registrada, en los organismos correspondientes, es la real fecha de ingreso del actor. Es decir, sostiene que el accionante ingresó al vínculo de trabajo el 01/12/2008.

IV.3. PRUEBAS DE LA ACTORA:

DOCUMENTAL: la parte accionante adjuntó en autos documentación -fs. 211/216-, la cual se tuvo ut supra por auténtica, conforme ella negada de modo genérico por la demandada -fs. 150-.

En ella se encuentran nota de fecha 8/11/06 del Sr. Gabriel Alcaraz (fs. 50), de cuyo contenido se desprende la autorización del mencionado a Ocaranza respecto del retiro de un aire acondicionado (donde se reconoce la calidad del jefe de operaciones del actor Ocaranza); y nota del día 22/03/07 de la Sra. Mónica Alcaraz (fs. 51), de cuyo contenido surge que la Empresa Elite Security Group recibe del actor un Sony Ericson.

TESTIMONIALES: a fs. 223 y fs. 224 constan audiencias testimoniales, que no fueron objeto de tachas por la contraria, de las cuales surgen respectivamente que el empleador de Ocaranza fue: el "Sr. Alcaraz y Gabriel" y "Alberto Alcaraz y su hijo Gabriel Alcaraz".

RECONOCIMIENTO: a fs. 303 Gabriel Alcaraz y fs. 302 Mónica Alcaraz, ante la exhibición de las notas del 08/11/2006 y del 22/03/2007, sostienen respectivamente "no es mi firma". Luego, ellas fueron sometidas a cuerpo de escritura y el perito **calígrafo las declara auténticas** -fs. 355 y 352 -. Dicho informe pericial no fue observado o impugnado por la contraria.

EXHIBICIÓN: el accionante requiere que la demandada exhiba el libro del art. 52 y 54 LCT, planilla de asistencia y legajo del actor -fs. 285-. Dicho requerimiento es proveído en decreto del 04/05/16 bajo apercibimiento del art. 91 y 61 CPL -fs. 237-, el cual se notifica por cédula que se remite a la avenida mate de luna n°3502/3506 de esta ciudad -fs. 291- y ella se fija en la puerta conforme la persona “que recepciona el instrumento de notificación no quiere firmar” -art. 157 CPCYC-. Por lo que, al ser domicilio mencionado el último consignado por Elite -informe del registro público, Dirección de Personas Jurídicas de fs. 450- y al no adjuntar en autos la accionada la documentación requerida, se torna procedente el apercibimiento del art. 61 y 91 CPL. Así lo declaro.

PRUEBAS DE LA DEMANDADA:

ACTUACIONES EN LA SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO: la empleadora entrega certificado de trabajo a la actora y ésta lo recibe en disconformidad “conforme su fecha de ingreso no es la consignada en el instrumento” -fs. 386-.

INFORMATIVA: la AFIP contesta oficio -fs. 402- y adjunta pantalla de captura de datos del actor y en ellas consta que la demandada aportó a favor del actor desde el mes de diciembre del 2008 -fs. 399-.

IV.4. ANÁLISIS DE PRUEBAS:

El actor denuncia en la causa, haber ingresado al vínculo de trabajo: dos años, diez meses y veintidós días antes de la fecha de inicio registrada por la empleadora -01/12/08-.

La fecha de ingreso denunciada por el actor, surge probada en las notas dirigidas a éste en fecha 08/11/06 y 22/03/07 por parte de los directivos de Elite.

En ese sentido, Gabriel Alcaraz -hijo de Alberto Alcaraz, que se desempeñaba como empleador del actor, fs. 223/224- y Mónica Alcaraz -socia gerente de Elite; poder general para juicio obrante a fs. 155- autorizan y recepcionan del actor, en fechas anteriores a la registrada -01/12/08- al manejo de bienes de Elite, lo cual denota la dependencia técnica y jurídica de la demandada respecto al actor. Es más, en la nota de fs. 50, expresamente se refiere al actor como “**jefe de operaciones de la empresa**”; es decir, reconoce la inserción del actor la dependencia del actor con relación a la empresa demandada, e insisto, la autenticidad de la firma en dicho instrumento, fue acreditada por el informe pericial de fs. 348/356 de autos.

Por lo expuesto, a la luz de la prueba instrumental referida, y conforme a la procedencia del apercibimiento del art. 61 y 91 CPL, este Sentenciante considera que -por un lado- está probado que el trabajador OCARANZA ingresó a prestar servicios con anterioridad a la fecha de su registración laboral (que figura en los recibos); y -por el otro lado- en razón del apercibimiento antes mencionado, se deben presumir la veracidad de los dichos del actor (en el caso, respecto de la fecha de ingreso, por no existir prueba en contrario), lo que me conduce a concluir que el actor ingresó como dependiente de la demandada en fecha **09/01/06**. Así lo declaro.

IV.5. Así la cosas, la fecha de ingreso denunciada por el actor, surge probada en las notas dirigidas a éste en fecha 08/11/06 y 22/03/07 por parte de los directivos de Elite.

En ese sentido, Gabriel Alcaraz -hijo de Alberto Alcaraz, que se desempeñaba como empleador del actor, fs. 223/224- y Mónica Alcaraz -socia gerente de Elite; poder general para juicio obrante a fs. 155- autorizan y recepcionan del actor, en fechas anteriores a la registrada -01/12/08- al manejo de bienes de Elite, lo cual denota la dependencia técnica y jurídica de la demandada respecto al actor. Es más, en la nota de fs. 50, expresamente se refiere al actor como “**jefe de operaciones de la empresa**”; es decir, reconoce la inserción de la dependencia del actor con relación a la empresa

demandada, e insisto, la autenticidad de la firma en dicho instrumento, fue acreditada por el informe pericial de fs. 348/356 de autos.

IV.6. Por lo expuesto, a la luz de la prueba instrumental referida, y conforme a la procedencia del apercibimiento del art. 61 y 91 CPL, este Sentenciante considera que -por un lado- está probado que el trabajador OCARANZA ingresó a prestar servicios con anterioridad a la fecha de su registración laboral (que figura en los recibos); y -por el otro lado- en razón del apercibimiento antes mencionado, se deben presumir la veracidad de los dichos del actor (en el caso, respecto de la fecha de ingreso, por no existir prueba en contrario), lo que me conduce a concluir que el actor ingresó como dependiente de la demandada en fecha **09/01/06**. Así lo declaro.

V. SEGUNDA CUESTIÓN: Tareas y categoría de trabajo del actor (CCT 507/07).

V.1. El actor sostiene haberse desempeñado en las funciones de jefe de operaciones y porta valor de Elite, que estuvo registrado como vigilador principal del CCT n°507/07 y que no se le abonó conforme a la escala salarial vigente correspondiente a esa categoría. A la vez dice: “si bien el Convenio de UPSRA (Unión Personal de Seguridad de la R.A)no contempla tales categorías se deja a criterio de VS la aplicación del mismo” -fs. 9-.

V.2. Por su parte, la demandada se limita a indicar que el actor se desempeñó como vigilador principal, categoría en la cual estuvo registrado del accionante y prueba de ello es la denuncia de la misma en planilla estimativa de cálculo adjunta al libelo inicial.

V.3. Planteada de este modo la litis, se procede al análisis de las pruebas adjuntas en autos, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede este Sentenciante considerar sólo aquellas que sean necesarias para la solución de la presente cuestión.

PRUEBAS DE LA ACTORA:

DOCUMENTAL: de la documentación declarada auténtica adjunta por el accionante, se desprenden rendiciones de caja de La Farmacia del Pueblo -fs. 55/79- y planillas de asistencia horaria perteneciente a la citrícola Famaillá, firmadas por Ocaranza las cuales consignan el horario de entrada y salida de cada empleado de la planta -fs. 80/82-

INSTRUMENTAL: Ofrece las constancias de autos a fs. 208/210.

TESTIMONIAL: De la prueba testimonial, que no fue objeto de tachas por la demandada, surge el testimonio de los señores Salvi -fs. 223- y Giménez -fs. 224-, quienes al responder a tenor del cuestionario propuesto por el actor (fojas 217/219) manifiestan respectivamente: “era jefe de operaciones, iba a hacer la recaudación, controlaba objetivos”; “era jefe mío, yo estaba bajo su cargo, diagramaba servicios, las custodias de la farmacia del pueblo, las hacía junto a él”.

INFORMATIVA: a fs. 281 rola informe de la farmacia del Pueblo, del cual se desprende que “Elite prestaba servicios de recaudación de valores a dicha Farmacia y que Ocaranza prestaba servicios para la accionada” -fs. 239-.

PRUEBAS DE LA DEMANDADA:

INSTRUMENTAL: la parte demandada ofreció a fojas 360/362 las constancias de autos.

ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: en audiencia de absolución de posiciones el Sr. Ocaranza al ser interrogado según el pliego ofrecido por la accionada respecto a sus funciones como vigilador principal -fs. 433-, respondió que “se desempeñó en las funciones de jefe de operaciones y en recaudaciones de todas las farmacias” -fs. 434-.

EL PLEXO PROBATORIO. SU ANALISIS Y VALORACION.

Continuando con el análisis de esta primera cuestión, y teniendo en cuenta el plexo probatorio enunciado en el apartado anterior, se ingresará al examen, ponderación y valoración de las pruebas, pero no sin antes recordar las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que *por el principio los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.* En efecto, desde largo tiempo atrás la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN), ha sostenido -ya en el año 1964- que: *“Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio”* (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304.). Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que *“los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos”* (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

V.4 Retomando el análisis de la presente cuestión, la controversia entre las partes versa sobre las funciones que desarrolló el actor y, en consecuencia, la categoría laboral bajo la cual debió estar registrado.

Por el principio tradicional de la carga de la prueba (quien alega un hecho, debe probarlo); el accionante acreditó que prestó las tareas por el denunciadas. Ello, de conformidad con lo preceptuado por el artículo 302 del CPCCT -supletorio.

Al respecto, Nuestro Tribunal Cívero Local ha expresado que: *“El art. 302 del CPCyC es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión. Dado que en autos la existencia de la relación laboral afirmada por el actor y negada por el demandado, era un hecho controvertido, la carga de su prueba recaía sobre aquel”* (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, in re: “Toscano Carlos Alberto vs. Mario Cervice e Hijos SACIAFI S/ Cobro de Pesos”, Sentencia 1183 del 15/08/2017).

Ahora bien, aclarados tales conceptos, e ingresando en el análisis de las constancias de autos y de las pruebas producidas por las partes, se entiende que el actor efectivamente se desempeñó en las tareas de **jefe de operaciones** -lo cual surge -en forma expresa- de la nota de fs. 50 antes valorada, como también de las planillas de la citrícola Famaillá obrantes a fs. 80/82- y de recaudador de valor de las sucursales de la Farmacias del Pueblo en la capital -lo cual se desprende de las rendiciones de caja de fs. 55/79-.

Es dable destacar, que las tareas ut supra descritas se encuentran en la categoría registrada.

En ese entendimiento, el art. 15 del CCT n°507/07 dice “vigilador principal: es el vigilador que cuando necesidades del servicio así lo requieren, haya sido designado expresamente por el empleador para ser responsable del turno”.

Y por último, **el accionante en planilla estimativa de cálculo dice que el CCT aplicable es el n° 507/07** y que tanto la categoría real como la registrada es la de vigilador principal.

Al respecto, es importante recordar que en el Fallo Plenario n°104 (ALBA, ANGELICA Y OTRO C/UNION TRANVIARIOS AUTOMOTOR"), de fecha 31.10.66 indica que: "Las partes no están obligadas a probar la existencia y contenido de los convenios colectivos de trabajo, *pero deben individualizarlos con precisión*". (PUBLICADO: LL 124-448 - DT 1967-28). Siguiendo esa misma línea directriz, los jueces Oscar Zas y Julio Simón (integrantes de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos caratulados "Prestia, Juan Carlos c/ Sistemas J.F. S.A. y otro s/ despido"), consideraron que *cuando un Convenio Colectivo de Trabajo no es individualizado por ninguna de las partes, no puede ser empleado, ni aplicado, sobre la base del principio "iura novit curia"; sino que concluyen que el principio mencionado (iura novit curia) no alcanza, ni permite la posibilidad, de introducir de oficio un "convenio colectivo" como marco normativo obligatorio, cuando ninguna de las partes lo ha invocado en forma clara, expresa y detallada.*

V.5. Por lo que, conforme a lo expuesto, se entiende que el actor prestó las tareas de **jefe de operaciones** y porta valor, en la categoría de vigilador principal del CCT n°507/07. Así lo declaro.

VI. TERCERA CUESTION: Jornada de trabajo: su encuadre jurídico y, la remuneración respectiva.

VI.1. El actor denuncia haberse desempeñado en una jornada de trabajo de lunes a lunes de 09.00 a 20.00hs. En la demanda sostiene que "cumplía jornada completa haciéndolo inclusive a veces en horarios nocturnos y días feriados" -fs. 11- y "...en la categoría real de vigilador principal del CCT aplicable n°507/07" -fs. 25-.

VI.2. La accionada, a su vez, dice que el actor cumplía una jornada laboral de lunes a viernes de 8 horas diarias y sábados de 9.00 a 13.00 hs. y aclara que "en los supuestos donde se le requería el cumplimiento de jornada superior se le otorgaba el descanso compensatorio correspondiente" -fs. 150-.

VI.3. PRUEBAS DE LA ACTORA:

DOCUMENTAL: de la documentación declarada auténtica adjunta por el actor, se desprende rendiciones de caja de La Farmacia del Pueblo en diferentes horarios: 22.31, 00.09, 09.50, 07.52, 08.22, 14.08, 10.44, 00.03, 07.55, 00.06, 10.20, 08.56, 08.02, 09.09, 23.14, 22.06, 08.11, 22.09, 22.06, 08.28, 16.15, 11.13, 10.49, 08.00, 10.00 -fs. 55/79-. A la vez, de las planillas de asistencia horaria de la citrícola Famallá, se desprende la tarea de control de Ocaranza respecto a los empleados de allí y la mayor parte de ellos no superan las 12 horas de trabajo -fs. 80/82-

TESTIMONIAL: de la prueba testimonial, que no fue objeto de tachas por la demandada, surge el testimonio de los señores Salvi -fs. 223- y Giménez -fs. 224-, quienes al responder a tenor del cuestionario propuesto por el actor (fojas 217/219) manifiestan respectivamente: "se lo veía trabajar todos los días, sábados, domingos, feriados, no había descansoprácticamente en todos los horarios, porque se lo veía a la mañana y a la tarde en la Farmacia del Pueblo"; "teníamos hora de entrada y no de salida. Feriados, sábados y domingos muy extensos, fuera de lo normal".

PRUEBAS DE LA DEMANDADA:

ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: en audiencia de absolución de posiciones el Sr. Ocaranza al ser interrogado según el pliego ofrecido por la accionada respecto a su jornada laboral de 8 horas diarias como vigilador principal -fs. 433-, respondió: "no es verdad de 12 hs. a 14 hs. diarias" -fs. 434-

VALORACIÓN PLEXO PROBATORIO:

Para una mejor comprensión de la cuestión planteada, cabe recordar que el trabajador se desempeñó como vigilador principal del CCT n°507/07.

En ese sentido, si bien en la demanda el actor denunció haberse desempeñado en una jornada laboral con horario fijo, por las tareas que este realizaba como jefe de operativos (las cuales surgen de la documentación adjunta por su parte a fs. 80/82) y como porta valor de la Farmacia del Pueblo (fs. 55/79), se desempeñó en horarios que preceden y que son posteriores al denunciado por él.

Es decir, el actor denunció una jornada de trabajo de lunes a lunes de 09.00 a 20.00 hs. y de la propia documentación adjunta por su parte surge su desempeño laboral fuera de esa franja horaria. Además, de sus propios dichos en la demanda se desprende que "cumplía jornada completa inclusive a veces en horarios nocturnos y días feriados" -fs. 11-. Por lo que, conforme a las tareas inherentes a la categoría de vigilador principal del CCT n°507/07, este Sentenciante tiene la convicción que el actor se desempeñó en una jornada rotativa. Así lo declaro.

VI.4. Ahora bien, es el actor quien debe probar la existencia de horas extras, esto de acuerdo a lo dispuesto por la Excma. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral y Contencioso Administrativo en los autos "López, Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/ despido - ordinario": "Corresponde señalar que de acuerdo al criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJTuc., sent. n°89 del 07/3/2007). En igual sentido, se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia (cfrme. CSJTuc., sent. n°1241 del 22/12/2006). Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento".

El mismo convenio aplicable en autos (507/07) en su art. 9, dispone que la jornada de un vigilador será la acordada por las partes -que componen el contrato de trabajo- siempre que ella no supere el límite de 48 horas semanales o 144 mensuales (art. 2 decisión 16.115/33).

En primer lugar, si bien los testigos de fs. 223 y 224 sostienen que la jornada de trabajo en Elite era "extensa y todos los días", no brindan mayores precisiones en relación al actor. Dicho de otra manera, los deponentes no indican los horarios de inicio y finalización de la jornada laboral del accionante. Y por ello, la exposición de los dichos de los testigos en sede judicial **no** permiten probar, ni generan la convicción necesaria en este Magistrado, como para tener por acreditada una jornada de trabajo excepcional o extraordinaria, por parte del actor; es decir, no considero probado que su jornada haya superado la prevista -como normal y ordinaria- por el convenio colectivo aplicable.

En segundo término, la presunción aplicada al demandado por la falta de exhibición del libro especial del art. 52 de la LCT y de la planilla de asistencia, no es aplicable a la circunstancia sometida a análisis.

Entendiéndose que la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, en sentencia n°89 del 07/3/2007 sostuvo que: *"la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, la cual debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones"* y que de la lectura del art. 52 LCT resulta que no es en este libro especial donde debería constar el reflejo de las horas suplementarias. Por lo que, de allí la presunción contenida en el art. 61 y 91 CPL no se debe aplicar respecto a la circunstancia analizada.

Por ello, las pruebas aportadas en autos son insuficientes para acreditar el cumplimiento de las horas extras: los testigos no son específicos respecto al horario en el cual se desempeñó el

accionante; el actor no acompañó planillas de asistencia de las cuales pudieren surgir los horarios por el denunciados respecto a su tarea de vigilancia y la carga de la prueba -de modo fehaciente, material y directo, tanto respecto de su realización como de su cantidad- recaía sobre quien alegó haberlas trabajado.

Tiene dicho la Sala III de la Excma. Cámara del Fuero “*Por el principio de la norma legal más favorable (Art. 9 LCT), no resulta aplicable al caso el Art. 3 inc. a) de la Ley 11.544 que exceptúa de la jornada máxima de 8 hs. diarias o 48 hs. semanales (Decr. regl. 16115/33, Art 1 y Art 8), a los empleados de vigilancia. En efecto, en la especie el CCT N° 507/07, que regula la jornada laboral de los empleados de empresas de vigilancia en su Art 9 dispone que “...será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la LCT o lo que específicamente se regule en la materia...” y agrega que “En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, y aun tratándose de sábados y domingos, mediando siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada , no corresponderá el pago de horas extras. No corresponderá el pago de horas extras cuando se otorgase el franco compensatorio correspondiente”.* DRES.: DIAZ RICCI - SAN JUAN. (Sentencia número 122, del 26/05/2015).

Siendo ello así, concluyo que el actor se desempeñó en una jornada laboral legal y completa, con horarios rotativos. Así lo declaro.

VI.5. Remuneración: conforme a la fecha de ingreso del accionante, la categoría laboral en la que se desempeñó y la jornada de trabajo ut supra declarada, se entiende que el actor debió percibir a la fecha del distracto la remuneración mensual de \$ 8.850 (pesos ocho mil ochocientos cincuenta), conforme la escala salarial prevista para la categoría de vigilador principal, en el CCT 507/07 declarado aplicable; en la cual se incluyen los rubros que se detallan a continuación. Así lo declaro.

Sueldo a la fecha del distracto:

Básico\$ 6.000,00

Antigüedad\$ 480,00

Viáticos\$ 2.060,00

No Remunerativo\$ 310,00

Sueldo Bruto\$ 8.850,00

VII. CUARTA CUESTION. El despido: acto, fecha y justificación.

De modo preliminar, cabe destacar que, como se dijo antes, las epístolas adjuntas por el actor con la demanda han sido reconocidas por la demandada (“cartas documentos de fechas 11/08/14, 15/08/14, 20 y 26 del 08/14” - Sic., fs. 150).

VII.1. El actor afirma que el vínculo laboral fue disuelto en fecha 11/08/14 por exclusiva culpa del empleador, quien le negó su derecho de “encuadrarlo correctamente conforme a su real y verdadera función, como así también reconocerle su real fecha de ingreso” -sic., fs. 14-.

VII.2. Por su parte, la accionada sostiene que desde el día 07/08/14 el actor dejó de asistir a su puesto de trabajo sin motivo alguno. Que durante esa ausencia el ultimo mencionado intimó la registración de “una fecha de ingreso no ajustada a la realidad (09/01/2006)denunciacategoría de jefe de operaciones y porta valorreclama diferencias salariales y horas extras” -sic.; 150 vta.-. Dicha intimación niega la demandada en CD del 11/08/14 y lo intima a presentarse bajo apercibimiento del art. 244 LCT, el cual torna procedente en CD del 15/08/14.

VII.3. Planteada así la cuestión y teniendo en cuenta el plexo probatorio enunciado en los apartados anteriores, se ingresará al examen, ponderación y valoración de las pruebas.

Como se dijo anteriormente, por una parte, el trabajador sostiene que la extinción del vínculo laboral se produjo por exclusiva culpa de la empleadora, conforme no le reconoció su real función y fecha de ingreso. En virtud de ello, resalta "la mala fe por parte de la demandada y lo injurioso que resultó esta situación donde salta a la vista la clara intención del Empleador de escapar a sus obligaciones legales" (sic; fs. 14). La demandada, en cambio, afirma que el despido fue por abandono de trabajo conforme las inasistencias del dependiente a presentarse a trabajar pese a haber sido intimada previamente a ello.

Que a los efectos del tratamiento de la extinción del contrato de trabajo resulta de fundamental importancia, tal como lo es en el Derecho del Trabajo, la aplicación de la "**Teoría Recepticia**", la cual consagra que el contrato de trabajo culmina una vez que la voluntad rescisoria de una de las partes arriba a la esfera de conocimiento de la otra.

El contrato de trabajo se extingue una sola vez y por ello es de vital importancia saber cuál de las misivas disolutorias arribó primero a la esfera de conocimiento de su destinatario. Ello, conforme lo expresado ut supra respecto a la teoría recepticia y al *aforismo* "*primero en el tiempo, primero en el derecho*".

En ese sentido, el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticio. Por lo tanto, si hay telegramas o cartas documentos que se cruzaron en un mismo intervalo de tiempo, será el que **primero llegó a la esfera de conocimiento del destinatario, el que extinguirá el contrato de trabajo**, y la causal de despido es la que figura descripta en esa comunicación. Por lo que la carga de la prueba le corresponde a quien la invoca.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto tiene dicho: "*cuando las partes invocan distintas causales de rescisión contractual debe considerarse la virtualidad de aquella que quedó configurada en primer lugar*" (S.C.B.A., 27/11/84, DT, 1985-A-644; ídem 7/5/91, DT, 1991-B-1669).

La jurisprudencia ha establecido que *cuando de la notificación del despido se trata, prevalecen los efectos de la primera comunicación cursada entre las partes. Es decir, el despido queda configurado con la recepción de la primera comunicación. Si llegan el mismo día, es válida la primera y, la causa del despido que se discutirá en el juicio es la que invoca quien emitió esa comunicación. Ello, ya que en razón de lo dispuesto por el art. 243 de la LCT no se admite la modificación posterior de la causal de despido consignada en la comunicación respectiva* (en tal sentido: Sup. Corte Bs. As., L. 33167, sent. del 28/8/1984, "Duete, Alejo v. Cattorini Hnos. S.A. s/ despido" Ver Texto , DJBA 127-19, TySS 1985-225, AyS 1984-I-560; L. 33811, sent. del 2/10/1984, "Giannini, Esio N. v. Caleras Blorkal S.A. s/ despido" Ver Texto , AyS 1984-II-57; L. 40914, sent. del 16/5/1989, "Ynfante, Julio A. v. Castelnau, Víctor y otro s/ despido" Ver Texto , AyS 1989-II-118.).

Consiguientemente, la causa del despido será la de la primera comunicación, y las cargas procesales y presunciones legales dependerán de esa comunicación. En ese lineamiento, la segunda comunicación carece de efectos jurídicos, dado que la conducta posterior de las partes carece de relevancia, ya que ninguna gravitación puede tener sobre un despido ya consumado (Sup. Corte Bs. As., L. 36798, sent. del 18/11/1986, "Marín, Daniel H. v. Refrescos del sur S.A.I.C. s/ indemnización" Ver Texto , TySS 1988-703, DJBA 132-330, AyS 1986-IV-110; L. 48844, sent. del 5/5/1992, "De Franza, Héctor R. v. Romeo, Antonio s/ indemnización por antigüedad, etc." Ver Texto , AyS 1992-II-30.).

Pues bien, teniendo presente lo anterior, analizando el intercambio epistolar sucedido entre las partes, puedo adelantar **que la extinción del contrato laboral sucedió por despido indirecto comunicado**

por Ocaranza a la demandada mediante TCL-CD 384237761 remitido el día 13/08/2014 (ver fs. 277, e informe sobre autenticidad y recepción del Correo Oficial de fs. 278), el que ingresó a la esfera de conocimiento de aquella el día 19/08/2014 a hs. 11.00 (conforme surge del informe del Correo Oficial a foja 278), siendo aquel el acto de despido y aquellos: la fecha y hora del distracto.

Al respecto, aclaro que si bien existe en la causa CD n°38417124 3, fs. 405, de Elite con fecha de imposición 15/08/14 remitida por la demandada al accionante, mediante la cual le comunicaba al trabajador la disolución contractual por abandono de trabajo, de informe del Correo Oficial se constata que llegó a la esfera de conocimiento del actor el mismo día 19/08/14, pero fue entregada a hs. 11.30 (ver fs. 409).

En consecuencia, y en el contexto antes descripto, se debe tener por acreditado que la ruptura del vínculo laboral sucede mediante el despido indirecto, perfeccionado mediante el TCL remitido por el actor el día 13/08/2014, y que fue recibido el día 19/08/14 a las 11.00 hs.- conforme surge del informe del Correo Oficial a fojas 277/ 278. Así lo declaro.

VII.4. Pues bien, determinado el acto y la fecha en que se produjo la extinción del vínculo laboral, procederé al análisis de la causa del despido indirecto. A tal fin, procederé a transcribir el TCL de fecha 13/08/2014 (foja 277): **“RATIFICO** en todos sus términos Telegrama ley CD n°38418164 8Ud. violó arts: 7; 8; 10 ley 24013: falseo en libros de ley fecha de ingreso, abona una remuneración menor a lo establecido por ley y no consignó verdadera función, y en base su **CONTESTACIÓN NEGATIVA y, SINTIÉNDOME INJURIADO, POR SU ACTITUD ILEGAL Y ANTIJURÍDICA, ME DOY POR DESPEDIDO, POR EXCLUSIVA CULPA** asimismo, intimo pago liquidación final más las indemnizaciones de ley por despido incausado, por su exclusiva culpa Exhorto adecúe su conducta en base al principio de buena fe (art. 63 LCT) e invoco art. 12 LCT”.

En primer lugar, de la lectura y análisis del TCL de despido indirecto, considero acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada.

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

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

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al tema *decidendum*, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: *“...La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente*

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

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (conforme Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N°1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, DT 2010 (junio), 1493).

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

En este sentido, la sala II, de la Cámara del Trabajo, se ha expedido al decir que: *“Constituye facultad de los jueces la evaluación de la procedencia de las causas de despido invocadas en virtud de las disposiciones contenidas en el art. 242 LCT, debiendo tenerse en cuenta en cada caso el carácter de las relaciones de trabajo, modalidades y circunstancias personales de caso debiendo resolverse en caso de duda por la continuidad o subsistencias del contrato de trabajo (art. 10 LCT). Teniéndose en cuenta que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido de la norma mencionada, a los fines de justificar el despido, aquel debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral”* (sentencia 12 del 14/02/17 dictada en la causa “Lucena Silvina Alejandra vs. Citytech SA s/cobro de pesos”).

VII.5. Aclarados tales conceptos, y adentrándome al análisis de las constancias de autos y de las pruebas aportadas por las partes, es importante puntualizar que el núcleo central del debate *está en examinar si las causas de extinción del contrato de trabajo invocadas por el actor, lucen justificadas y constituyeron injuria suficiente como para dar por finalizado el contrato de trabajo, con justa causa, generando derechos indemnizatorios.*

Para decidir sobre el tema, debe tenerse en cuenta que el actor dijo que conforme a la negativa de la accionada invocó tres causales de despido diferentes en su misiva rupturista: 1) que la demandada falseo en libros y registros de ley, la fecha de ingreso; 2) que abonó una remuneración menor a lo establecido por ley -escala salarial vigente para la actividad-; y 3) que no consignó su verdadera función.

Del análisis de las constancias de autos surge que:

La accionada en CD n°38416027 1 de fecha de imposición 11/08/14 dijo **“Niego Fecha de ingreso 09/01/2006**. Asimismo niego sea Jefe de operaciones y porta valor Niego se le adeuden diferencias Conforme surge de la documentación laboral y contable existente en poder de la empresa, Ud. ingreso a trabajar en la misma el 01/12/2008” (ver fs. 404, aut. Inf. Correo Oficial fs. 409).

A la vez, el accionante intimó a la demandada en CD n°38418164 8 a **“la correcta registración del vínculo de trabajo en un plazo de 48 hs. conforme a su real fecha de ingreso y sus funciones, a la vez que intimó se abone las diferencias salariales correspondientes”**.

En primer lugar, por una cuestión de orden práctico y procurando no ser reiterativo, puedo afirmar que todo lo analizado, declarado y resuelto al tratar el tema de la fecha de ingreso, funciones que desempeñó y remuneración que debía percibir acorde a sus reales características de trabajo resultan aplicables directamente para decidir sobre a este punto controvertido y por ello me remito a las consideraciones ya expuestas en los puntos respectivos, y las doy por reproducidas íntegramente, en honor a la brevedad.

Consecuentemente, considero que la actora sí ha logrado acreditar que debía ser registrado en los libros y registros con una “fecha de ingreso” anterior a la que estaba efectivamente registrado; lo cual constituye -a mi modo de ver- una conducta contraria al elemental deber de buena fe (art. 63 LCT) y la obligación genérica de las partes de conducirse con criterios de colaboración y solidaridad (Art. 62 LCT); susceptible de generar -en cabeza del trabajador- una injuria grave que hace imposible la continuidad del vínculo laboral y autoriza a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), y extinguir el vínculo por exclusiva culpa de la empleadora (Confr. Art. 242 LCT).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: *“En el caso de autos la trabajadora ha invocado como justa causa de despido la injuria fundada principalmente por la errónea registración de la fecha de ingreso y en la negación de pagos mensuales en negro...Es así que, como se pusiera de manifiesto en el apartado anterior, se ha acreditado que la actora ingresó a trabajar para la demandada en Intimada la demandada a regularizar su situación la demandada contesta negando la existencia de mala registración de la fecha de ingreso. Es por ello que le asiste razón en su reclamo a la accionante, configurándose justa causa de despido. Tal conducta injuriosa al surgir, como se considerara en el tratamiento de la primera cuestión la probada errónea e incorrecta registración de su real fecha de ingreso. Se ha dicho: “La alteración en la fecha de ingreso en perjuicio del trabajador constituye un comportamiento contrario al deber de buena fe que rige el contrato, afectando el principio de mutua confianza que es esencial en la relación laboral, causa perjuicios al trabajador e importa una injuria que justifica el distracto (arts. 62, 63, 79, 242, 246 cc LCT) (C. Nac. Trab., sala 2, 26/2/2001 - Servin, Benigno v. Medina de Villordo, Ramona)...” (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 6 - FUENTES ANASTASIA Vs. AGRO AVANCE S.A. S/ COBRO DE PESOS - Sentencia 75 del 30/05/2011).*

En igual sentido, también se ha dicho que: *“Debe considerarse que actuó con derecho a colocarse en situación de despido indirecto la trabajadora cuyo comienzo de la relación laboral fue registrada 90 días después de que pusiera su fuerza de trabajo a disposición de la demandada. La conducta reticente de la esta última con la que mantuvo durante los primeros meses la vinculación violenta principios rectores del Derecho Laboral. Y a pesar de lo exiguo del lapso de dicha irregularidad, ello resulta indiferente a los fines de establecer si medió injuria laboral, puesto que independientemente de la subjetividad con la que se pretenda medir su duración, no se debe perder de vista que conceptualmente ha existido la falta de registración, y ello basta para que se 13 constituya injuria laboral en los términos del art. 242 L.C.T., máxime cuando el inicio de las relaciones laborales lo es a prueba, lo que permite a los empleadores ponerles fin sin consecuencia indemnizatoria” (CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CAPITAL FEDERAL. Sala 09 (Roberto Pompa, Alvaro Edmundo Balestrini) MERCADANTE, Paula Ana c/ ELENA PIELES ARGENTINAS S.R.L. Y OTROS s/ Despido - SENTENCIA del 30 de Noviembre de 2012).*

Por último, cabe agregar que si bien el actor también invocó como causal de despido indirecto que la demandada le abonó una remuneración menor a lo establecido por ley y que no consignó su verdadera funciones cumplidas, considero que el tratamiento de esas causas resultan abstractos e inoficiosos, ya que jurisprudencialmente se sostiene que, siendo varias las causales invocadas en la notificación de despido indirecto, **la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente.** (CSJT, Sent. n°197, 05/04/2010, "Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja SA s/ cobro de pesos).

En consecuencia, a la luz de lo expuesto y probado, considero que verdaderamente se trató de una conducta injuriosa por parte de la patronal, con entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral.

Por lo tanto, insisto, al encontrarse probado (conforme el análisis precedente) que la empleadora vulneró la obligación a su cargo de registrar correctamente la fecha del ingreso del trabajador (conforme fuera considerado), resulta justificada la decisión resolutive tomada por el actor de considerarse despedido en forma indirecta mediante CD 384237761 (de fs. 277/278), lo que hace precedente los reclamos indemnizatorios. Es decir, considero que el despido indirecto dispuesto por el dependiente se encuentra plenamente justificado, generándose el derecho al cobro de las indemnizaciones propias de un despido indirecto decidido con justa causa Así lo declaro.

VIII. QUINTA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados.

Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados. Para ello, se procederá a verificar cada uno de los reclamos, a fin de definir su procedencia y cuantificación.

Para la determinación de la base remunerativa -que se tomará en cuenta para el cálculo de los conceptos que prosperasen-, deberá tenerse presente el importe definido en la TERCERA CUETIÓN, al tratar el apartado donde se fijó la **"remuneración que debió percibir el trabajador"** a la fecha del distracto; y a cuyos términos me remito en honor a la brevedad.

VIII.1. Sobre el tema, y antes de continuar, me parece necesario realizar una breve aclaración sobre el rubro "viáticos" que forman parte de la remuneración mensual, normal y habitual del trabajador, y que -según el CCT 507/07- la misma revestiría el carácter de "no remunerativo"; cuestión esta que no se ajusta al plexo legal y constitucional vigente, como lo expondré seguidamente.

Al respecto, lo primero que debo decir, es que en el análisis del tema "viáticos" y su carácter remuneratorio, o no, lo que está en juego no es otra cosa que la "protección del salario" y el derecho al "salario o retribución justa" en sentido amplio. Es decir, la protección de la que debe gozar la "remuneración del trabajador" por parte de la Constitución Nacional (incluyendo los tratados internacionales con jerarquía constitucional, por imperio del artículo 75, inciso 22, de la CN), como también por las leyes inferiores (incluyendo en este último concepto tanto las que tiene origen estatal, como las de naturaleza convencional), siendo obligación de los Jueces interpretar y aplicar las normas vigentes que mejor garanticen y tutelen aquel derecho, como derecho humano fundamental, de segunda generación.

No está de más recordar que la doctrina -si bien no es pacífica al respecto- ha clasificado a los derechos en tres generaciones (o dimensiones, para otros doctrinarios) poniendo en evidencia la evolución que estos derechos fundamentales vienen experimentado junto al desarrollo de los estados. Si bien aún no existe un consenso total y absoluto sobre el número de generaciones de derechos existentes, ni a su estricta y específica delimitación, no es menos cierto que la posición

que alcanza mayor aceptación es la que divide los derechos en "tres generaciones", siendo esta la más habitual y que mayor utilización tiene a los fines didácticos.

Sin considerar necesario en la presente abundar mucho sobre el tema, me parece necesario -al menos sucintamente- referirme a los derechos de "segunda generación", ya que dentro de estos, considero que están los "derechos económicos, sociales y culturales", y en su amplio espectro encontramos a los derechos a una adecuada calidad de vida, el derecho al trabajo, el derecho de pertenecer a un sindicato, integrando la "protección del salario" uno de los tantos derechos que integran esta segunda generación.

Así, partimos de la base de que el salario es un derecho fundamental de segunda generación que tiene protección constitucional tanto en nuestra CN, como en los Convenios Internacionales con jerarquía constitucional.

En efecto, la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis dispone que: *"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador... retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas..."*.

Si bien es tarea fundamental del legislador generar normas tuitivas del derecho al salario justo, no es menos cierto que los jueces también tenemos una gran responsabilidad al dictar nuestros fallos: interpretar las normas constitucionales y legales vigentes dando preeminencia -dentro de la jerarquía constitucional y normativa- a las que mejor se adecúen al caso para garantizar los derechos fundamentales.

Sabemos que el trabajador es un sujeto de tutela preferente, como también sabemos la importancia que tiene el principio protectorio en nuestra materia y el principio de progresividad. Además, soy consciente también del principio de irrenunciabilidad que, al igual que los antes mencionados, constituyen algunos de los pilares fundamentales sobre los que se edifica el derecho del trabajo.

Antes de continuar, y dada la vinculación que advierto con el caso que nos ocupa, quisiera hacer una breve referencia al "principio de progresividad", ya que el mismo se relaciona con el orden público laboral, en cuanto sustenta, protege y garantiza la adquisición -y no regresión-, de los derechos consagrados por la Constitución Nacional y las constituciones provinciales, así como por los tratados y convenios de la OIT, las leyes, los convenios colectivos de trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas, por las cuales los trabajadores obtienen mayores beneficios. Y es bajo ese paraguas protector que, una vez adquiridos por los trabajadores los derechos (en el caso, las mejoras o aumentos salariales en sentido amplio), estos revisten el carácter de obligatorios, inderogables e irrenunciables, so pena de declararse la nulidad de los actos que se contrapongan a su vigencia. Es decir, *los beneficios salariales -una vez obtenidos- se integran a los contratos individuales de trabajo y a los derechos de propiedad del trabajador (en sentido lato), y ya no se podrán disponer de ellos, ni regresar hacia atrás, sin caer en una decisión contraria a derecho.*

Nuestro Superior Tribunal Nacional de Justicia ha dictado varios fallos que marcaron el camino protectorio y tuitivo de este derecho a la "*retribución justa*" (entre otros derechos), dejando en claro la importancia que tiene -y que debe tener- para nuestro sistema democrático lograr establecer pautas claras que permitan garantizar la debida protección del trabajador y de su salario como una forma de conseguir el "equilibrio económico y social" entre los distintos actores que componen nuestra sociedad, fijando las pautas y directivas claras que tiendan a dignificar y tutelar el trabajo humano como una forma de lograr el progreso y la movilidad social. Así también, como un mecanismo de orden natural tendiente a obtener una sociedad más justa y equitativa. Es decir, debe tratarse de lograr un orden social y económico más justo, cimentado sobre la base de la igualdad de oportunidades para todos los hombres, donde el esfuerzo y el trabajo constituyan uno de los pilares

fundamentales. Para que ello se pueda conseguir es imprescindible garantizar la supremacía constitucional y la protección de los derechos humanos, incluyendo los derechos sociales, económicos y culturales de segunda generación, dentro de los cuales, insisto, está el de obtener a *cambio del trabajo humano una "retribución justa" para los que lo desempeñan.*

Bajo esas líneas directrices, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha venido marcando el camino tendiente a garantizar la protección del salario, dictando fallos categóricos, dentro de los que vale la pena recordar por sus claras directivas a *"Pérez Aníbal vs Disco S.A."*, en donde aquella expresó: *"Que el art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: "[e]l trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes", y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas "asegurarán al trabajador", refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: "retribución justa", "salario mínimo vital", "igual remuneración por igual tarea", "participación [de los trabajadores] en las ganancias de la empresa".* También, lo hace, indirectamente, al mentar el *"descanso y vacaciones pagados"*, la *"protección contra el despido arbitrario"* y la garantía a los gremios de *"concertar convenios colectivos de trabajo"*. Todo ello, cabe advertirlo, con prescindencia de lo que pueda quedar comprendido en el aseguramiento de *"condiciones dignas y equitativas de labor"* (Pérez, Aníbal Raúl c. Disco S.A., sentencia del 01/09/2009, Fallos: 332: 2043).

Siguiendo en esa misma línea, posteriormente en la causa: *"González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro"*, sentencia del 19/05/2010, Fallos: 333:699, nuestro Máximo Tribunal Nacional, nuevamente, ingresó en la consideración de *la protección del salario de los trabajadores*, en cuanto derecho constitucional amparado en el artículo 14 bis de la CN, en relación con la legislación operativa que, por vía reglamentaria intenta desactivarlo o quebrantarlo en perjuicio de los trabajadores. Cabe resaltar que cuando nos referimos a *"normas"* que intentan afectar la protección del salario y los derechos adquiridos (desde el punto de vista salarial), estamos incluyendo no solo a las normas de origen estatal (leyes, decretos, etc.), sino también a las de origen convencional (CCT, *"acuerdos salariales"*, etc.), donde -en definitiva- se decida sobre el salario que percibirá un trabajador como contribución por su trabajo humano.

Aquellas líneas directrices que vino marcando la Corte a partir del control de constitucionalidad de la legislación (tanto nacional, como provincial, incluyendo -insisto- las de fuente convencional), han venido a dejar totalmente claro que *cualquier tipo de "regulación regresiva" -tanto estatal como convencional-, que afecten los derechos salariales adquiridos debe ser fulminada de nulidad e inconstitucionalidad, trazando un inquebrantable camino hacia la protección del "salario justo" -como consecuencia legal y hasta racional- en tanto y en cuanto aquel constituye uno de los derechos fundamentales de todo trabajador; dejando en claro que esa interpretación debe ser guiada por líneas directrices del "principio de progresividad"*.

Siguiendo con esa misma línea de razonamientos, no puedo dejar de mencionar otro dato que considero verdaderamente muy importante -incluso, un pie de apoyo para la propia CSJN- tendiente a señalar y ratificar (con lineamientos muy claros) la tutela constitucional del *"salario"*, dentro del marco tuitivo del *"principio de progresividad"*. Me refiero, puntualmente, a lo que fuera expresado por la Subprocuradora General ante la CSJN, doctora Marta Beiró de Goncalvez, quien sostuvo la admisibilidad del recurso extraordinario deducido en la causa *"Pérez, Anibal vs. Disco"* (ya mencionada), donde se cuestionaba la inconstitucionalidad de la ley 24.700, la que era tachada bajo el argumento de ser contraria a lo dispuesto por los artículos 14 bis y 75, incisos 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional, el Convenio n°95 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT), ratificado por la ley, el principio de progresividad, artículo 2.1. del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). En la parte pertinente de su dictamen, en relación a la reforma introducida por el artículo 103 bis (conforme texto de la ley 24.700), aquella expresó: *"Sin embargo, en el año 1996 se reformó la redacción original, y mediante la ley 24.700 se introdujo el art 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que incorpora los llamados "beneficios*

sociales" con carácter no remunerativo y específicamente los "ticket canasta" (inciso "c"). De este modo *se alteró el esquema salarial con grave afectación del principio de progresividad de los derechos sociales*, que tiene por función evitar el retroceso de aquello que es conducente al logro de la justicia social (art. 75, incisos 19,22 y 23 de la C.N.; 26 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales); máxime cuando la orientación que debe guiar la efectividad de los derechos de este último pacto no debe ser otra que la mejora continua de las condiciones de existencia (art. 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, V. Fallos: 327: 3753, cons. 10; voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni; y Fallos 328: 1602)" (fin de transcripción).

Pues bien, volviendo al tema que corresponde aquí resolver y teniendo presente lo hasta aquí reseñado -y lo que más adelante se justificará-, del análisis del CCT 507/07 y de los recibos de haberes adjuntados, adelanto mi decisión en cuanto a que los **conceptos salariales que el propio CCT les otorga carácter remunerativo -salario básico (artículo 33, inciso a), antigüedad (artículo 24), presentismo (cláusula 10 del anexo "A" del CCT), más el concepto viático previsto en el artículo 33, inciso C, del CCT, como concepto "no remunerativo" de carácter obligatorio, consistente en una suma fija de pago mensual y sin rendición de cuentas, debieron -y deben- tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido**; en tanto y en cuanto su percepción cumple con las características *de habitualidad y normalidad y, en particular, pese a la calificación de "no remunerativo" que se le otorgó al concepto: "viático" (en el CCT 507/07), ese rubro claramente reviste el carácter de "remunerativo", por imperio de la ley sustancial misma (Arts. 103, 106 y Cctes. LCT). Es decir, independientemente del modo como fue considerado en el referido CCT; en el cual, solamente se pueden pactar "normas más favorables" y no aquellas que resulten "menos favorables" que las prevista en la ley (Arts. 8, 9 y Cctes.LCT, y Art. 7 ley 14.250).*

Los conceptos que el CCT les reconoce carácter remunerativo (salario básico, presentismo, y antigüedad) no cabe ninguna duda que deben formar parte de la base remunerativa a los fines de la liquidación final de los rubros indemnizatorios debidos al actor, por el hecho de que *"tienen naturaleza remunerativa"*.

Ahora bien, ingresando al tema puntual de la "inclusión de los viáticos en la base remunerativa, cabe puntualizar lo siguiente:

Existen dos normas muy claras en las que sustento mi posición, a saber: en primer lugar, dice el Art. 103 LCT: *"A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo."*

Por otro lado, nos dice el Art. 106 LCT, textual y expresamente que: *"Los viáticos serán considerados remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo" (lo subrayado, me pertenece).*

Es decir, la letra misma de la LCT indica que todo "viatico" será de carácter remunerativo, salvo, en la parte "parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes". Dicho de otro modo, para que el viatico "no forme parte de la remuneración", debe acreditarse que ha sido efectivamente gastado y acreditado el gasto por medio de comprobantes; de lo contrario, será remunerativo.

Además, no podemos dejar de mencionar que los "CCT" pueden pactar "mejoras" para los trabajadores (Arts. 8, 9 y Cctes. LCT, y Art. 7 ley 14.2501), pero nunca puede admitirse que en el CCT se pacten situaciones más "desfavorables" para los trabajadores que las previstas en la propia ley, lesionando y quebrantando -claramente- las directivas que emanan de los arts. 8, 9 y Cctes. de

la LCT, e incluso, del Art. 7 de la ley 14.250).

Dicho de otro modo, la LCT constituye una “base mínima” (de orden público), que puede ser “mejorada” (pactando “condiciones más favorables” conforme Art. 8 LCT y 7 Ley 14.250) por medio de los Convenios Colectivos de cada actividad; pero nunca -insisto- se podría admitir que en el CCT se pacten o acuerden, situaciones “menos favorables” a las previstas en la LCT; es decir, que por convención colectiva empeore la situación laboral de los trabajadores. Ello resulta legal y constitucionalmente inadmisibles; y más grave aun cuando lo que se está empeorando, es la situación salarial del trabajador, y lesionado el derecho constitucional a una retribución justa.

Así las cosas, si la ley indica -como principio- que el viatico es “remunerativo”, **excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes**, no puede un CCT invertir esa regla, y decir que no es necesario acreditar efectivamente el gasto (por medio de comprobantes), y que el viatico igual será “no remunerativo”. Se trata, claramente, de una norma “desfavorable” a los trabajadores de la actividad, porque sea cual fuere la situación (acrediten, o no el gasto), igual lo que perciban por viáticos, siempre será “no remunerativo”, en contra de lo previsto en la LCT.

Además de lo expuesto precedentemente, cabe destacar que se arriba a dicha conclusión en virtud de que pese a la calificación de “conceptos no remunerativos” que le otorga el CCT a los “viáticos” en cuestión, su propia letra dispone la obligatoriedad de su pago mensual para todos los trabajadores que se encuentren incluidos en su ámbito de aplicación, sin necesidad de ser acreditado su gasto (como ya se justificó). Además de que se tratan de sumas fijas determinadas en las diferentes escalas salariales del CCT.

Las características mencionadas de los viáticos así convenidos hacen que sea operativa la directiva consagrada en el artículo 103 de la LCT, norma de carácter indisponible, es decir: que se los considere con carácter remunerativo por ser una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, sin que la homologación de un acuerdo sindical que le otorgue otro carácter pueda disponer lo contrario. Si bien es cierto que los CCT resultan operativos y vinculantes para los firmantes, *no es menos cierto que ello es así, siempre y cuando no violen el orden público laboral* (en tal sentido ver: sentencia dictada el 24.02.17 por la CNAT, sala VI, en la causa “*Gil, Rosa Natalia y otros c. Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencia de salarios*” y sentencia de la misma Cámara, dictada el 29.07.2020 en la causa “*Crotti, Karina Lorena c. Telefónica de Argentina S.A. s/ Diferencias de salarios*”).

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

Nuestra Cámara del Trabajo, Sala II, al dictar sentencia 74 el 03.07.2002 en la causa: “*Bugeau Horacio Alfredo vs. Gas del Estado SE s/cobros*” expuso, con criterio que comparto, que: “**Respecto al ítem "Viáticos sin rendición de cuenta" Dicho rubro es de aquellos que la doctrina llama "Viáticos-remuneración" pues se abonan sin interesar si existe o no realmente el gasto o si éste es menor o mayor de lo pagado. Diferente es el caso del "Viático-gasto" que es el reconocimiento de los gastos efectivamente realizados aún cuando no haya obligación de justificarlos con comprobantes. Para que los "viáticos-remuneración" revistan carácter remuneratorio, deben darse dos requisitos: ser pagados como sumas fijas y ser establecidos convencionalmente (CNTr., Sala IIIa. 29/12/78, L.T. XXVII-790). El rubro pretendido, en el caso, tiene su causa o fuente en el reconocimiento patronal con independencia a los viajes hechos y constituye una suma normal, mensual y habitual. Si bien dicho rubro no constituye un adicional previsto en el C.C.T. 44/91 pues éste solamente contempla en su art.22.1 el rubro de viático en general, sin embargo, ha sido previsto expresamente en el contrato individual de trabajo. DRES.: JEREZ - TEJEDA.**”.

En este sentido, en un caso similar donde se debatió la naturaleza del viático de pago mensual a favor de todos los trabajadores incluidos en el CCT 547/03, la Sala I, de la CNAT también consideró que: *“El art. 52 bis del CCT 547/2003 “E” incorporado en el régimen colectivo a partir de la modificación introducida en el Acta Acuerdo celebrada en fecha 26/05/2009, prevé el pago de una “compensación mensual por viáticos” consistente en el pago mensual de una “suma no remunerativa que se establece como compensación para los gastos de movilidad de la totalidad de los trabajadores convencionales...”. A diferencia de la norma anterior, que circunscribía su pago a quienes desempeñaban una “comisión de servicio”, la norma en base a la cual se reclama en autos no efectúa distingo alguno, y se dirige a cubrir los gastos de “movilidad” de todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo-administrativo, comercial y técnico-. Como señala la Sra. sentenciante de grado y no ha sido rebatido, (art. 116, LO), no se trata de declarar la inconstitucionalidad del art. 106 de la LCT sino que se ha considerado que esa norma no resulta de aplicación (ver fs. 446vta.), dado que la denominación del rubro (“compensación por viáticos”) no refleja su verdadera naturaleza, puesto que esta Sala ha señalado desde antiguo que el elemento fundamental para distinguir el salario de los viáticos está dado por el hecho de que el primero constituye un ingreso que percibe el trabajador y que es de libre disponibilidad, mientras que el viático no le da mayor capacidad de pago para adquirir lo que desea, sino que funciona como un reintegro o adelanto de gastos que son propios del empleador y que deben realizarse para cumplir la tarea encomendada al trabajador (cfr. esta Sala, “Almirón, Margarita y otros c. EFA”, publicada en DT 2002-B-1969, sentencia del 30/08/2002). Considero que son aplicables en cambio, aquellas apreciaciones vertidas por el Alto Tribunal en la causa “Pérez Aníbal Raúl c. Disco S.A.” (sentencia del 1° de setiembre de 2009), donde se señaló que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los particulares le atribuyan (doctrina de “Inta Industria Textil Argentina S.A. s/ apelación”, Fallos: 303:1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional. Asimismo (si bien en relación al art. 103 bis inc. c, de la L.C.T.) el fallo expresó que cuando no se proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar a la concesión de las sumas asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptado a iniciativa de éste, la calificación de “no remunerativa” aparece como un simple “ropaje”. El estudio de la cuestión a la luz del art. 52 bis del CCT 547/03 me conduce a concluir que la naturaleza del rubro, en los términos plasmados en la norma y en la forma en que es otorgado por la demandada, es salarial. En efecto, no se advierte que esta compensación denominada “por viáticos” se adecue a las prescripciones legislativas y constitucionales (art. 106 LCT). Más bien se advierte que encubre un pago de naturaleza salarial puesto que no se trata de un gasto por traslado a cargo del empleador respecto del cual se releva al trabajador de la presentación de los comprobantes, ni dicho pago está destinado a atender a la circunstancia de que las personas trabajadoras que cumplen ciertas tareas vinculadas con la prestación del servicio que explota la demandada deban desplazarse para prestarlos hacia el objetivo al que son enviados por la empleadora, como acontecía con la normativa anterior” (sentencia dictada el 12.09.16 en la causa “Albornoz, Adriana María Ofrelia y otros c. Telefónica de Argentina S.A. y otro s/ diferencias salariales”).*

Reforzando esta tesitura a la que me adhiero, la CNAT, Sala IX y VIII, *se expidió a favor de considerar que las sumas otorgadas al trabajador en concepto de viáticos tienen carácter remunerativo si eran sumas fijas asignadas mensualmente* (ver sentencia dictada el 11.09.13 en la causa “Blanco, Andrea Marcela c. Promostar S.A. y otros s/ despido” y sentencia dictada el 16.07.10 en la causa: “Ortega, Lorena Rebeca c. Surmarket S.A.”, respectivamente). Lo mismo ha expresado, en un caso similar, la Cámara Federal de Apelaciones de nuestra provincia,: *“Respecto al carácter de remunerativo dado por el sentenciante a los viáticos, juzgamos la confirmación de sentencia en este sentido, atento que este Tribunal tiene criterio sentado al respecto en diversas causas con idéntico objeto, en las cuales se hizo un análisis minucioso de la situación de hecho y derecho de cada uno de los actores, determinándose que estos viáticos se pagaban en forma normal y habitual, que no estaban sujetos a rendición de gastos alguna, que no se correspondía con la efectiva prestación del servicio o actividad para que se hicieran acreedores a ellos, sino que los viáticos percibidos por los agentes ferroviarios participaban de la naturaleza remuneratoria que le confiere el art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, en consecuencia nos remitimos los fundamentos dados in re “ Aban, Nemesio y otros c. E. F. A. s/ Diferencias de Indemnización” Expte. N°48.210, fallo del 14 diciembre de 2012; “Alderete, Victor A. c. E. F. A. s/ Diferencias de Indemnización” Expte. N°47.566, fallo del 10 de abril de 2007; “Córdoba, Hubaldo J. c. E. F. A. s/ Diferencias de Indemnización” Expte. N°51.927, fallo del 01 de octubre de 2009, entre otros”. (sentencia dictada el 10.12.12 en la causa “Méndez, Miguel Andrés c. Empresa Ferrocarriles Argentinos s/diferencia de indemnización”).*

En idéntico lineamiento se ha expedido la **Corte Suprema de Justicia de Mendoza** en la causa “*Gamboa Carlos David c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A. s/ despido’ s/ recurso extraordinario provincial*”,

al dictar sentencia el 20.09.19: *“para que exista el viático de carácter no remunerativo, deben existir dos requisitos: que sea un gasto del empleador necesario para el cumplimiento de la prestación y que exista rendición detallada y documentada del mismo. Ahora bien, dado que los trabajadores de seguridad y vigilancia comprendidos en el Convenio Colectivo N°507/07, se encuentran eximidos de tal obligación (art. 33 inc. C), para que la suma percibida deba ser considerada viático es necesario estar en presencia de verdadero gasto propio de la actividad y no un ingreso de libre disponibilidad del trabajador. b. En el caso, en relación a las tareas realizadas por el trabajador (vigilador general), no se advierte la necesidad de gastos reembolsables a cargo del empleador, no obstante su denominación. Por el contrario, el trabajador percibe sumas que son fijas, mensuales, de libre disponibilidad, y para todo el personal convencionado no obstante su domicilio, circunstancias de movilidad y traslado, funciones ejecutadas y lugar de ejecución de las mismas, por lo que concluyo que resulta acertada su inclusión en el salario, atento su carácter remuneratorio. (N°CUIJ: 13-02080535-2/1, «Telefónica», 23/08/17) la denominación jurídica que la norma le otorga a los gastos que regula en el art. 33 inc. c) CCT 507/07 no se corresponde con la esencia del viático o gasto de movilidad, por lo que no corresponde excluirlo del salario. De hecho, colisiona con el propio espíritu del artículo 106 de la L.C.Te. La solución que propongo guarda coherencia con la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de la Nación «Pérez Aníbal c/ Disco S.A.», 01 de setiembre del 2009, fallos 332:2043”.*

Considero muy importante detenerme en este importante pronunciamiento, de la *Suprema Corte de la Provincia de Mendoza*, ya que la misma establece con total claridad, las pautas a seguir en temas, como el que nos ocupa.

En efecto, el Tribunal expresó: *“En relación a este punto esta Suprema Corte de Justicia se pronunció en la causa N°CUIJ: 13-02080535-2/1, «Telefónica De Argentina S.A. en Juicio N°151050 «Ruiz Rosales Norma Gabriela C/ Telefónica Argentina S.A. P/ Diferencias Salariales» s/ Inc- Cas» de fecha 23/08/17, en la que resolvió que el viático resulta un adelanto o reintegro de gastos propios del empleador que deben realizarse al trabajador para efectuarse la tarea encomendada. Consecuentemente con ello, para que exista el viático de carácter no remunerativo, deben existir dos requisitos: que sea un gasto del empleador necesario para el cumplimiento de la prestación y que exista rendición detallada y documentada del mismo”* (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza; *“Gamboa Carlos David c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A. s/ despido’ s/ recurso extraordinario provincial”*, sentencia del 20-sep-2019; Cita MICROIURIS: MJ-JU-M-121186-AR | MJJ121186 | MJJ121186).

Como se advierte, el Superior Tribunal de Mendoza, pone el acento en ambos temas, que se trate de un gastos (i) *“necesario para el cumplimiento de la prestación laboral”*, y además, que (ii) *“exista rendición detallada y documentada del mismo”*.

En ese importante fallo de la *“Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza”* (cuyas líneas directrices comparto plenamente), también se ha dicho: *“Procede la inclusión de los viáticos que regula en el CCT de la actividad de seguridad y vigilancia en el cálculo de la mejor remuneración a efectos indemnizatorios”*; y también se aseveró: *“En dicho precedente se determinó que el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo establece una presunción iuris tantum: el viático configura una remuneración salvo que se acredite la realización efectiva del gasto mediante los comprobantes”*. Finalmente, y dada la similitud con el caso, debo mencionar que en dicho fallo finalmente se estableció: *“Ahora bien, dado que los trabajadores de seguridad y vigilancia comprendidos en el Convenio Colectivo N°507/07, se encuentran eximidos de tal obligación (art. 33 inc. C), para que la suma percibida deba ser considerada viático es necesario estar en presencia de verdadero gasto propio de la actividad y no un ingreso de libre disponibilidad del trabajador. En el caso, en relación a las tareas realizadas por el trabajador (vigilador general), no se advierte la necesidad de gastos reembolsables a cargo del empleador, no obstante su denominación. Por el contrario, el trabajador percibe sumas que son fijas, mensuales, de libre disponibilidad, y para todo el personal convencionado no obstante su domicilio, circunstancias de movilidad y traslado, funciones ejecutadas y lugar de ejecución de las mismas, por lo que concluyo que resulta acertada su inclusión en el salario, atento su carácter remuneratorio. (N°CUIJ: 13-02080535-2/1, «Telefónica», 23/08/17)”* (SCPM. *“Gamboa Carlos David c/ G4S Soluciones de Seguridad S.A.”*; sentencia del 20-sep-2019, ya citado).

En relación a que los conceptos no remunerativos deben integrar la base de cálculo de la indemnización debida por causa del despido, en un caso análogo, se ha pronunciado la *Corte Suprema de Justicia de Córdoba* al dictar sentencia el 06.06.17 en *“Salguero Alberto Manuel c/ Dinosaurio SA s/ordinario- despido”* al resolver que: *“La discusión en torno a la naturaleza salarial de los*

*importes otorgados por Acuerdos Colectivos en el marco del CCT N°130/75 fue resuelta por esta Sala in re: "Arévalo..." Sentencia N°122/15. Allí se advirtió que la cuestión debatida guarda identidad con la de la causa "Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes SA" del Máximo Tribunal Nacional -cuatro de junio de dos mil trece- por lo que corresponde aplicar dicha doctrina. Los argumentos allí expresados para declarar la invalidez de dispositivos convencionales similares, apuntan a reconocer que el rubro de que se trata reviste naturaleza salarial a la luz de lo dispuesto en el art. 1 del Convenio 95 OIT, que establece: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo...". Esta clara directiva sobre el abordaje del concepto de salario, como asimismo la relativa a la aplicación por los Tribunales de los Tratados Internacionales suscriptos y ratificados y a la prelación de normas en nuestra pirámide jurídica, definen la solución de este conflicto en favor de la pretensión de la parte accionante. () Corresponde por tanto casar el pronunciamiento y entrar al fondo del asunto (art. 104 CPT). **Habiendo fincado la controversia exclusivamente en la composición de la base remuneratoria a los fines indemnizatorios, por los fundamentos expuestos debe admitirse la demanda en cuanto pretende el pago de diferencias en el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión del preaviso e integración del mes de despido, en razón de que la demandada no computó las asignaciones no remunerativas previstas en los acuerdos colectivos, abonadas hasta la fecha del despido".***

También lo ha hecho, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y Minería de Neuquén, sala II, al decir: *"sobre la calificación de remunerativos de los conceptos convencionales, el hecho que hayan sido establecidos como no remunerativos por la convención colectiva de trabajo ya que, tal como lo ha señalado la CNAT, la negociación paritaria no debe contener cláusulas que resulten violatorias del orden público laboral, por lo que la asignación del carácter de beneficio social a determinadas prestaciones como producto de la negociación colectiva no obliga al juez, quien lo puede incluir como parte de la remuneración[-] [...]"*, ("Martínez, Omar c. Perfil SRL s/ cobro de haberes", Expte. N°413499/10)". "Recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo: 'Que, en tal sentido, hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio N°95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, a la luz de lo dispuesto en el art. 1° de dicho convenio, en cuanto establece que: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar'.." (sentencia dictada el 11.04.19 en la causa: "Recabal, Matías Saúl c. SA Import. y Export. de la P. s/ despido por otras causales").

Es del caso recordar que, la causa "Díaz Paulo c/ Cervecería y Maltería Quilmes SA" -sentencia del 04.06.13- en la que se decidió asignar carácter salarial a la suma fija convenida por acuerdo colectivo, a la luz de lo dispuesto en el art. 11 del Convenio 95 OIT-, junto con las causas "Pérez vs. Disco" y "González vs. Polimat", ha formado parte de tres paradigmáticos fallos de la CSJN en la materia. Mientras los dos primeros objetaron la validez constitucional de sumas no remunerativas (que, en rigor de verdad, no eran tales) emanadas de leyes y decretos, el primero desterró las posturas que planteaban la posibilidad de formalizarlas mediante acuerdos de carácter colectivo. En efecto, La Corte ratificó todos los argumentos que venía sosteniendo en los otros dos casos de pronunciamiento anterior: *"el trabajador constituye un sujeto de "preferente tutela constitucional", hallándose su salario protegido por un plexo normativo compuesto por disposiciones de la Ley Fundamental, así como de numerosos instrumentos de origen internacional, leyes de derecho interno fallos de este Tribunal (causa citada, Fallos: 332:2043, en especial considerandos 3°, 4°, 5° del voto de la mayoría considerandos 7°, 80, 10 del voto de los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay).", los extendió al ámbito de la negociación colectiva y confirmó que la subordinación de la autonomía colectiva al orden público laboral impide que aquélla pueda utilizarse como instrumento válido para su vulneración.*

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

Es que no debemos olvidarnos la relevancia que asume en la materia el principio protectorio consagrado en el artículo 14 bis de la CN, en vista de la naturaleza alimentaria del salario, el cual fue objeto de tutela específica, no sólo por el artículo de referencia, en cuanto garantiza el derecho a una “retribución justa”, sino también, en la mayoría de los tratados y documentos internacionales y en numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Así pues, es de destacar el informe presentado por la OIT, en la 97 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el año 2008, en la que Comisión de Expertos le recordó a nuestro país que, si bien el artículo 1° del Convenio 95 no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término "salario", sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo que se le otorgue, sean protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, puntualizando que "como lo demuestra la experiencia reciente, en particular con respecto a las políticas de 'desalarización', practicadas en algunos países, las obligaciones del Convenio en materia de protección de los salarios de los trabajadores, no pueden eludirse mediante la utilización de subterfugios terminológicos", resultando necesario que la legislación nacional "*proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y de buena fe*".

Siguiendo esas mismas líneas directrices, en otra jurisprudencia que comparto y a cuyos conceptos adhiero, se ha dicho: "*No resulta posible aceptar que, por medio de un acuerdo de orden colectivo, se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del art. 103 de la L.C.T. tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. Así pues, la validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. De tal manera, el convenio 95 de la OIT, ratificado por la Argentina define que, a los efectos del convenio, el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo y, en caso de «pugna», debe prevalecer la disposición del Convenio 95 de la OIT, ello por cuanto se trata de una norma de jerarquía supralegal. Aun cuando el acuerdo colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7, 8, 9 y conc. de la ley 14.250, debiendo remarcarse que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral.*" (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, «Lombardo, Marcela Beatriz c. Telefónica de Argentina S.A.», SD 88721 del 15/05/2013).

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

En definitiva, en base a todo lo expuesto, abundante jurisprudencia citada, considero que la suma abonada bajo el concepto de “viático” (al trabajador), en forma mensual y habitual, prevista en el artículo 33, inciso c, del CCT (bajo el pretendido rótulo de “no remunerativo”, pero de carácter obligatorio, consistente en una suma fija de pago mensual y sin rendición de cuentas), resultan claramente un concepto “remunerativo”, a la luz de las normas legales, constitucionales y convencionales (todas de rango superior), y por lo tanto así debe considerarse a todos los efectos legales del presente. Consecuentemente, este rubro e importes percibidos por el mismo, sí deben computarse dentro de la base de cálculo (base remuneratoria), para determinar el importe de la indemnización por despido, tal como lo peticiona el accionante. Ello es así, en tanto y en cuanto su percepción cumple con las características de habitualidad y normalidad y, en particular, porque se abona sin necesidad de rendición, sin que sea necesaria o imprescindible para cumplir la función,

por lo tanto, debe ser considerado “remunerativo”, por imperio no solo de todas las previsiones de la LCT (Arts. 8, 9, 103, 106 y Ctes. LCT; y Art. 7 ley 14.250), sino también por el plexo constitucional y convencional vigente, de protección del salario. Así lo declaro.

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

De lo contrario se constituye una violación a la prohibición de regresividad (antes analizada) asumida también internacionalmente por nuestro Estado en materia de derechos económicos, sociales, y culturales. En ese sentido los logros obtenidos por los trabajadores mediante leyes, convenios colectivos o laudos, deben entenderse como límites infranqueables para las negociaciones posteriores, a partir de ellos se debe avanzar en el reconocimiento de derechos, más no retroceder. (Voto de la mayoría en fallo Plenario «Silva», LS469-239).

VIII.2. Ahora bien, con relación al concepto “*gratificación no remunerativa obligatoria*”, ella también prospera, pues pese a la calificación de “*conceptos no remunerativos*”, en lo que aquí se analiza, su propia letra dispone la obligatoriedad de ese **pago mensual sobre el básico para todos los trabajadores que se encuentren incluidos en su ámbito de aplicación.**

Así las cosas, y siguiendo los mismos lineamientos antes enunciados al tratar el tema de los viáticos, puedo concluir que dicha “**gratificación no remunerativa obligatoria**”, también reviste el carácter de **sumas debidas al trabajador en virtud de la contraprestación que debe percibir él como consecuencia del contrato de trabajo; y por lo tanto, -más allá del carácter que quiera atribuírsele- concluyo que también *constituyen una parte de su remuneración, y deben ser incluidas en la base de cálculo indemnizatorio del actor.*** Así lo declaro.

VIII.3. En mérito a lo antes expuesto, considero que la *base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros* reclamada por el accionante en su demanda, estará compuesta por (i) el *básico*, (ii) el adicional de *antigüedad* -pues constituye lisa y llanamente conceptos de naturaleza remuneratoria-, (iii) *viáticos* que surgen pagados de los recibos de sueldo adjuntos en la causa, y por último (iv) *la gratificación no remunerativa obligatoria*. Así lo declaro.

Finalmente, y conforme al reconocimiento del actor de los recibos (fs 175 y fs.176) de liquidación final en audiencia de fs. 417, la suma de \$4640 (pesos cuatro mil seiscientos cuarenta) y de \$4412,25 (pesos cuatro mil cuatrocientos doce con veinticinco centavos) será descontada de los rubros que prosperasen en planilla contable adjunta a la presente sentencia. Así lo declaro.

Siguiendo con el examen de los rubros reclamados, pasaré a examinar cada uno de los mismos.

1) Indemnización por antigüedad: este rubro pretendido resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo los importes determinados en los párrafos anteriores para la categoría de vigilador principal según Convenio Colectivo de Trabajo 507/07 aplicable a la relación, el artículo 245 de la LCT, y la antigüedad que tenía el actor en el empleo. Así lo declaro.

2) Indemnización sustitutiva de preaviso: conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido indirecto fue declarado justificado. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas. Así lo declaro.

3) **SAC s/ Preaviso:** con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

4) **Días trabajados e Integración mes de despido -mes de despido integrado-:** el rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral -19/08/14-. Su importe será calculado en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

5) **Vacaciones Proporcionales:** en virtud de la fecha y año en que se produjo el distracto, el rubro resulta procedente. Su cuantía será calculada en virtud de lo declarado con anterioridad en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

6) **SAC s/ vacaciones:** “...de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente” pág. 1330/1331 Ley de Contrato de Trabajo, tomo II Juan Carlos Fernández Madrid (CNAT, Sala VIIOCTUBRE 18/996.- “Luna, Roberto M. c. Buenos Aires Embotelladora S.A.”). Por ello, atento a lo dispuesto en el art. 155 LCT, que a los fines del cálculo de las vacaciones no se tiene en cuenta la remuneración y conforme a la naturaleza jurídica del SAC, se resuelve no hacer lugar al presente concepto. Así lo declaro.

7) **SAC proporcional segundo semestre 2014:** habiéndose determinado que el salario que efectivamente percibió el actor no fue inferior al que le correspondía (como vigilador principal), y según sus reales características laborales, teniendo presente la fecha del distracto, el presente rubro no resulta procedente. Así lo declaro.

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

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

En el caso, el trabajador no ha cursado la intimación prevista en el decreto reglamentario; esto es, luego de los 30 días de extinguido el vínculo laboral. Además, y si bien es cierto que hizo denuncia en la Secretaría de trabajo (ver fs.373/375), del contenido de la misma no surge que en dicho escrito

se haya reclamado, o intimado, la entrega de las certificaciones del art. 80 LCT.

Es más, en el acta de audiencia de la secretaría de trabajo (fs. 387), por una parte surge que el actor recibió el certificado de trabajo, y por otro lado, no surge que ni siquiera en ese momento, haya reclamado, o intimado la entrega de la restante documentación del art. 80 LCT; sino que se limita a **intimar** que “*se deposite el monto indemnizatorio por despido por exclusiva culpa de la patronal, en el momento que se agreguen la Certificación de Servicios*”. Es decir, intimó el pago del monto indemnizatorio, pero -del propio texto literal- no surge que haya intimado la entrega de las certificaciones, bajo apercibimiento de multa.

En ese cuadro de situaciones, considero que **no fue cumplida la intimación exigida por la norma legal**, como recaudo necesario para la procedencia de la multa; más allá que la demandada la haya puesto a disposición e incluso haya pedido plazo para completar la misma. Ese hecho, no modifica la ausencia u omisión de la intimación exigida por la norma legal, como recaudo para la procedencia de la multa; y por lo tanto, este rubro no debe prosperar. Así lo declaro.

ENTREGA DE CERTIFICACION DE SERVICIOS, APORTES Y REMUNERACIONES DEL ART. 80 DE LA LCT.

Consiguientemente de lo declarado en el apartado anterior, habiendo sido peticionado por el accionante en su demanda (fs. 24), corresponde condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez días proceda a confeccionar y entregar una nueva certificación de servicios, aportes y remuneraciones (art. 80 de la LCT) cuyos datos reflejen las reales características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Así lo declaro.

9) Art. 1 ley 25.323: “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada... Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013”; “La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 24013 y el artículo 1 de la Ley 25323, exige limitar el ámbito de aplicación de este último a los casos explícitamente descriptos en la ley 24013, es decir, 1) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador” (CSJT, Sentencia n° 472 del 30/06/10. “Toro José Alejandro vs. Bayton S.A. y otro s/cobro de pesos”). En virtud de lo expresado, al configurarse en autos el presupuesto respecto a que el trabajador se encontró en un vínculo de trabajo registrado con una fecha de ingreso posterior a la real, es que el mismo deviene procedente, cuya suma será consignada en planilla contable. Así lo declaro.

10) Horas extras: Este rubro se rechaza, conforme los argumentos expuesto cuando fue tratado el tema de la “jornada laboral” del actor, a cuyos términos me remito en honor a la brevedad. Así lo declaro.

11) Art. 275: El actor en la demanda pide se condene a la demandada a pagar la tasa de interés prevista por el Artículo 275 de la LCT, por ser maliciosa y temeraria la conducta del empleador” (sic.; fs. 10). Ello, conforme estuvo “desde el comienzo de su relación laboral estuvo mal categorizado y por consiguiente mal remunerado...” (sic.; fs. 10).

Si examinamos el texto del Art 275 LCT, en el mismo se dispone: “*Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.*”

Es decir, se trata de una norma legal que reprime la conducta: “temeraria y maliciosa”; y por lo tanto, para su procedencia resulta necesario que se declare -en el caso concreto- que existió conducta maliciosa y temeraria de parte del empleador demandado. En el caso concreto, y más allá de la existencia de una incorrecta registración de la fecha de ingreso, no se advierte una conducta temeraria o maliciosa, interpretada esta como un accionar dilatorio u obstruccionista respecto de los reclamos del trabajador, o donde se opongan defensas incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Y si bien considero que el detalle de las causales del artículo analizado es meramente enunciativo, y sirve al juzgador para orientar su decisión, tanto para calificar la conducta como para graduar la sanción, no es menos cierto que para aplicar la sanción, se debe advertir claramente ese accionar temerario y malicioso de parte del empleador, que no se puede advertir a la luz de las constancias de autos. Además, entiendo que la aplicación de la sanción mencionada, exige una clara configuración de un accionar en franca obstrucción, sin razón, que cree en el juzgador una firme y categórica convicción en el sentido que se ha dilatado innecesariamente el trámite conociendo la sinrazón de sus defensas, que -reitero- no la considero configurada en el caso concreto.

En definitiva, considero que no se encuentra acreditado el supuesto previsto en la norma, ya que más allá de la incorrecta registración de la relación y que ello motivó que el despido indirecto resulte justificado, no está probado que la demandada hubiera actuado en forma dilatoria y obstruccionista, y que su conducta procesal pueda juzgarse de maliciosa o temeraria, por lo que se rechaza esta multa. Así lo declaro.

SEXTA CUESTION: Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

INTERESES: *Corresponde aplicar al monto de condena la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas a los fines de la reexpresión de la deuda.* Ello, para dar una razonable respuesta a las cíclicas y serias crisis económicas por las que recurrentemente atraviesa el país y, consecuentemente, la inestabilidad de la moneda traducida en picos inflacionarios como el actual. Es que los magistrados estamos obligados a tener presente este aspecto en su valoración por los diversos efectos y el impacto que ellas pueden producir, los que repercuten notablemente en el fuero laboral.

Los desequilibrios que se verifican como resultado de la histórica inestabilidad del sistema económico nos lleva necesariamente a establecer criterios de cálculo más acordes a la realidad socioeconómica, buscando preservar con ello la integridad del valor de los créditos laborales reclamados, en virtud de la naturaleza y el carácter eminentemente alimentario que revisten.

De otro modo, el simple paso del tiempo vulneraría y desvirtuaría los fundamentos jurídicos que amparan al trabajador frente al despido sin causa. Por ello, la aplicación de una metodología equivocada, podría producir efectos contrarios a la legislación de fondo y al principio tuitivo y protectorio del derecho del trabajo, de raigambre constitucional, que reconoce también como fuente al derecho internacional. Verbigracia Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- “Protocolo de San Salvador”-, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT; conforme artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

Cabe destacar que, en el fallo dictado el 23.09.14 por la Corte de Justicia de nuestra provincia, en los autos "*Olivares Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y otro s/ Daños y Perjuicios*", sentencia N° 937/14, se señaló que es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor. En el mismo sentido nuestro máximo Tribunal expresó que: "*El juez debe aplicar, de conformidad al artículo 622 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado*".

Ahora bien, como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es **facultad discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo**, considerando razonable, como se dijo, aplicar la tasa activa que fija el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida.

En virtud de lo hasta aquí expuesto, considero que no existen razones legales para imponer al trabajador/acreedor una tasa menor a la activa, porque de lo contrario se lo obliga a financiar la morosidad del deudor cobrando en tasa pasiva cuando para atender sus necesidades primarias, como es el pago de servicios públicos u otras obligaciones asumidas en materia comercial o en transacciones con cheques, pagarés, etc., debe acatar la tasa activa (o la que le imponga su acreedor), con lo que se genera un enriquecimiento sin causa prohibido por nuestro derecho vigente porque al fijar la tasa pasiva se transfiere patrimonio del dependiente a favor del empleador (deudor) que es equivalente a la utilidad bancaria (diferencia entre la tasa activa y la pasiva) vulnerando la igualdad ante la ley que emerge del artículo 16 de la Constitución Nacional en perjuicio del trabajador (parte débil de la relación laboral) y todo el sistema protectorio del derecho del trabajo.

En ese orden de ideas, también nuestro Címero Tribunal de Justicia se ha pronunciado recientemente al dictar la sentencia 2334 el 22/11/19 en la causa "*Rodríguez Justiniano vs. Citromax SACI s/cobro de pesos*", al considerar que: "*A la luz de todo lo precedentemente expuesto, en estricta coherencia con la mencionada función trifásica de la casación, esto es, a) control del cumplimiento del derecho objetivo, en el caso, legislación común, b) uniformidad de la jurisprudencia, y c) justicia del caso, y en concreta relación a la naturaleza del crédito laboral reclamado en autos en el contexto de las actuales circunstancias, considero que la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días cumple adecuadamente la función resarcitoria del daño sufrido por el trabajador como consecuencia de la mora de su empleador y mantiene incólume el contenido económico de la sentencia, tal como lo establece el art. 10 del Decreto N° 941/91. Consecuentemente, concluyo en que esa es la tasa que debe aplicarse a los juicios laborales. 'Por último, los argumentos expuestos permiten trasladar la conclusión de aquella interpretación del art. 622 del Código Civil a la que corresponde asignar a las actuales normas del Código Civil y Comercial, vigente a partir del 01/08/2015 (conf. art. 7 de la Ley N° 26.994 reformado por el art. 1 de la Ley N° 27.077), desde que el texto de su art. 768 por una parte sienta el principio general en materia de intereses moratorios cuando establece que 'A partir de su mora el deudor debe los intereses correspondientes', y por otra dispone que en los supuestos en que la tasa no ha sido acordada por las partes (inc. a) o no se encuentra prevista en disposiciones especiales (inc. b), 'la tasa se determinac) en subsidio, por tasas que se fijen según las reglamentaciones del Banco Central'". A la luz de la consideraciones compartidas ut supra, en el caso concreto, en que el crédito reconocido al trabajador reviste carácter alimentario, considero que cabe receptor el agravio bajo tratamiento y, en consecuencia, acoger lo peticionado por la parte actora, propiciando que se aplique la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento a treinta días, a fin de calcular los intereses devengados por los rubros declarados procedentes, desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago." Así, concluye el fallo aplicando la **doctrina legal de la Corte**(casando la sentencia de cámara que aplicó la tasa pasiva) que establece: "*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.*" (la negrita me pertenece).*

En consecuencia, este Sentenciante considera que resulta razonable, conforme las circunstancias económicas fluctuantes de nuestro país, doctrina legal de nuestra Corte y a lo dispuesto por el

artículo 767 del Código Civil y Comercial de la Nación, la aplicación de la tasa ut supra referida en base a lo considerado. Así lo declaro.

PLANILLA

Nombre Ocaranza Segundo Ricardo

Fecha Ingreso 09/01/2006

Fecha Egreso 19/08/2014

Antigüedad 8a 7m 10d

Antigüedad Indemnización 9 años

Categoría CCT 507/07 Vigilador Principal

Sueldo a la fecha del distracto

Básico \$ 6.000,00

Antigüedad \$ 480,00

Viáticos \$ 2.060,00

No Remunerativo \$ 310,00

Sueldo Bruto \$ 8.850,00

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por Antigüedad \$ 79.650,00

$\$8850 \times 9 =$

Rubro 2: Indemnización por Preaviso \$ 17.700,00

$\$8850 \times 2 =$

Rubro 3: Sac s/preaviso \$ 1.475,00

$\$17700 / 12 =$

Rubro 4: Haberes mes de despido \$ 5.605,00

$\$8850 / 30 \times 19 =$

Rubro 5: Integración mes de despido \$ 3.245,00

$\$8850 / 30 \times 11 =$

Rubro 6: Vacaciones proporcionales \$ 4.728,85

$\$8850 / 25 \times (21 \times 229 / 360) =$

Rubro 7: Sac proporcional 2do semestre 2014 \$ 1.204,58

$\$8850 / 360 \times 49 =$

Rubro 8: Art 1 Ley 25323\$ 79.650,00

Indemnización por antigüedad

(-) *menos liquidacion final (fs176)*-\$ 4.412,25

(-) *menos liquidacion agosto/2014 (fs 175)*-\$ 4.640,00

Total Rubros 1 al 8 en \$ al 19/08/2014\$ 184.206,18

Tasa Activa BNA desde el 19/08/2014 al 31/10/2021255,33%\$ 470.333,65

Total Rubros 1 al 8 en \$ al 31/10/2021\$ 654.539,83

COSTAS: siendo ínfima la suma por la que no prospera la demanda, se imponen costas al demandado vencido (art. 108 -últ. parte- CPCC supletorio laboral). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46, inciso 2, de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de \$654.539,83 al 31/10/2021.

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

- 1) A la letrada De Arroyo Campero Paola, por su actuación en la causa por el actor, como letrada apoderada en las 3 etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$152.181 (base regulatoria x 15% más el 55% por el doble carácter).
- 2) A la letrada María Laura Gómez, por su actuación en la causa por la parte demandada en el doble carácter, en dos etapas del proceso de conocimiento cumplidas, la suma de \$ 54.109 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas). Sin embargo, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "*En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. En consecuencia le corresponde la suma de \$62.000 (valor de la consulta escrita más el 55% por el doble carácter).
- 3) Al perito Calígrafo Pedro Fernando Maldonado por su informe pericial de fs. 348/355, la suma de \$26.182 (base regulatoria x 4%).

Por ello,

RESUELVO

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **OCARANZA SEGUNDO RICARDO**, DNI N°20.498.846, con domicilio real en Barrio 240 Viviendas, manzana "H", casa "8", Villa Carmela - Tucumán, en contra de **ELITE SECURITY GROUP SRL**, CUIT n°30-70795285-3, con domicilio en Avenida Mate de Luna n°3502 de esta ciudad. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **\$654.539,83 (pesos seiscientos cincuenta y cuatro mil quinientos treinta y nueve con ochenta y tres centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de Preaviso, SAC s/ Preaviso, mes de despido integrado (días trabajados e integración mes de despido), vacaciones proporcionales y multa art. 1 ley 25.323, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado, bajo apercibimiento de ley. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de los rubros correspondientes a horas extras, SAC proporcional segundo semestre 2014, SAC s/ vacaciones, multa art. 80 LCT y art. 275 LCT, conforme a lo tratado.

II. CONDENAR a la demandada a que proceda a entregar al actor en el plazo de 10 días una nueva certificación de servicios, aportes y remuneraciones que reflejen las verdaderas características del contrato de trabajo, bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Todo ello, conforme lo tratado.

III. COSTAS e INTERESES: conforme son consideradas.

IV. HONORARIOS: A la letrada De Arroyo Campero Paola, la suma de \$152.181 (pesos ciento cincuenta y dos mil ciento ochenta y uno); a la letrada María Laura Gómez, la suma de \$62.000 (pesos sesenta y dos mil); al perito Calígrafo Pedro Fernando Maldonado la suma de \$26.182 (pesos veintiséis mil ciento ochenta y dos), según lo considerado.

V. TÉNGASE PRESENTE la reserva del caso federal formulado por la actora -fs. 15-.

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

VII. COMUNIQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán, a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del Art. 44 de la ley 25.345, y atento a que se decidió que el contrato de trabajo del actor no se encontraba debidamente registrado.

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER.

Ante mi

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

Secretarios: |DR. BRUNO CONRADO DIAZ|

|DRA. MARÍA ALEJANDRA RASKA|

Actuación firmada en fecha 29/11/2021

Certificado digital:

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

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