

Expediente: 2560/23
Carátula: AGUERO MATIAS ESTEBAN C/ MORENO MARIO ALEJANDRO S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2
Tipo Actuación: FONDO
Fecha Depósito: 19/06/2025 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20310011305 - AGUERO, MATIAS ESTEBAN-ACTOR
20230427322 - MORENO, MARIO ALEJANDRO-DEMANDADO
20310011305 - BRAVO, NESTOR GERARDO-POR DERECHO PROPIO
20230427322 - DUCCA, ALFREDO FERNANDO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - GALLARDO, BRAIAN OMAR-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA NOMINACION

ACTUACIONES N°: 2560/23



H105025665988

JUICIO: "AGUERO MATIAS ESTEBAN c/ MORENO MARIO ALEJANDRO s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 2560/23.

San Miguel de Tucumán, junio de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia en los autos caratulados “Agüero Matías Esteban c/ Moreno Mario Alejandro s/ cobro de pesos”, Expte. N° 2560/23, de donde

RESULTA

DEMANDA: se apersonó el letrado Gerardo Bravo, adjuntando Poder *Ad-Litem* para actuar en nombre y representación del Sr. Agüero Matías Esteban, DNI N° 38.490.683, con domicilio en calle Leocadio Paz 2° cuadra, de la ciudad de la Banda del Rio Salí, e inició demanda en contra de Moreno Mario Alejandro, CUIT N° 20-22073346-8, con domicilio real en San Lorenzo N° 2372 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, por la suma de \$6.960.195,37, en concepto de: (i) indemnización por antigüedad, (ii) preaviso, (iii) SAC s/ preaviso, (iv) 19 días del mes de abril 2023, (v) integración mes de despido, (vi) vacaciones no gozadas 2023, (vii) SAC proporcional, (viii) SAC s/ integración mes de despido, (ix) indemnización art. 1 ley 25.323, (x) indemnización art. 2 ley 25.323 y (xi) diferencias salariales y/o en lo que más o menos resulte de la prueba a producirse con más sus intereses, gastos y costas desde la fecha de mora. Solicitó a su vez el uso de la tasa activa para el cálculo de los intereses devengados.

Comenzó el relato de los hechos manifestando que el demandado es un empresario que se dedica a la elaboración y venta de productos de panadería, cuyo local se encuentra sito en calle San Lorenzo N° 2372 de la ciudad de San Miguel de Tucumán.

Relató que el actor comenzó a trabajar para el demandado en fecha 09/10/12, haciéndolo de forma continua e ininterrumpida hasta el cese de la relación laboral producido en fecha 19/04/23 por nota de despido con causa inexistente, la cual fue ratificada por la patronal mediante misiva de fecha 27/04/23.

Manifestó que el Sr. Agüero cumplió funciones de maestro pastelero, debiendo estar registrado como “Maestra Panadero” en conformidad a los arts. 8 y 17 del CCT 478/06, en una jornada laboral que se extendía de lunes a sábados de 7 a 14hs, estando a cargo del mismo planificar y distribuir el trabajo de las preparaciones básicas de su área, elaborando y decorando los productos de panadería en óptimas condiciones y en el tiempo acordado según las metas establecidas por la patronal. Percibió en el mes de Marzo/23 como mejor remuneración la suma de \$89.123,26, suma que se encontraba por debajo de lo que efectivamente debía percibir teniendo en cuenta las tareas que prestaba, como así también suma que se encontraba por debajo de los mínimos fijados por el CCT aplicable a la relación.

Destacó que el actor se encontraba incorrectamente registrado, pues la patronal desconoció la antigüedad real del mismo, ya que fue registrado inicialmente por el demandado Moreno Mario Alejandro, quien revistió el carácter de empleador registral hasta el mes de febrero del año 2014, y a partir del mes de marzo de ese mismo año, modificó el empleador registral del, pasando a revestir la calidad del mismo el Sr. Otero Damián Esteban, quien no solo revistió la calidad de empleado del demandado, sino que a su vez es pariente del mismo, manteniéndose como empleador registral hasta el mes de abril del 2014, donde el Sr. Moreno volvió a ser su empleador registral.

Explicó que la mecánica de cambio de empleador registral fue realizada con la sola finalidad de borrar de un día para el otro la antigüedad del actor en autos, pues conforme surge de los recibos de haberes, el Sr. Agüero registra como fecha de ingreso el día 27/04/15, siendo que el mismo trabajó desde el 09/10/12 hasta el cese de la relación laboral, de manera continua e ininterrumpida en el establecimiento comercial. Así, la conducta asumida por la patronal implicó un claro perjuicio para su mandante, y una evidente violación de lo dispuesto por el art. 225 de la LCT.

Respecto al distracto, manifestó que con la finalidad de evitar el pago de las indemnizaciones de ley, la patronal procedió a inventar una causa al efecto de despedir al Sr. Agüero, lo cual se concretó en fecha 19/04/23 mediante nota de despido, la cual fue entregada por la Sra. Otero en presencia de la escribana Daniela Mabel Duran.

Precisó que fue tan burdo el intento de la patronal de configurar un despido con causa, que el actor desconocía que había sido despedido, razón por la cual, y en mérito a la falta de provisión de tareas, remitió telegrama laboral (en adelante TCL) en fecha 21/04/23 al efecto de que aclare su situación laboral y provea tareas, procediendo además a intimar a su correcta registración y al pago de las diferencias salariales adeudadas.

En fecha 27/04/23 la patronal rechazó la misiva enviada por el actor, ratificando que el despido del actor se configuró en fecha 19/04/23 mediante nota entregada por la Sra. Otero, en donde se adujo que la misma obedecía a que los días 10/04/23 y 14/04/23, el Sr. Agüero se negó a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas asignadas de fabricación de productos, y que dicha actitud ocasionó un perjuicio de organización y económicos para la empresa. Dicha misiva que fue rechazada por el actor mediante TCL de fecha 02/05/23, rechazando la existencia de la causal de despido e intimando al pago de las indemnizaciones de ley correspondientes.

En cuanto a la causal invocada, expresó que el accionante cumplió sus funciones sin inconvenientes hasta el último tiempo donde otros empleados del mismo sector comenzaron a ser trasladados hacia sector diferentes, lo que implicó que el actor tuviera un constante incremento de las funciones a su

cargo, específicamente a las metas de producción asignadas al mismo, debiendo realizar las mismas en el mismo tiempo laboral, lo que implicó mayores funciones en el mismo tiempo. Dicha circunstancia generó como consecuencia que le resultara imposible cumplir con las metas asignadas, pues resultaba físicamente imposible cumplir con las mismas en su jornada de trabajo habitual. De dicha circunstancia el actor dejaba constancia en las planillas que firmaba diariamente, las que eran recibidas por el supervisor sin que ello genere sanción alguna.

Es por ello que no es cierto que el actor en autos se haya negado a realizar su trabajo como sostuvo la parte demandada, por lo que la causal de despido es inexistente, ya que, siguiendo la lógica del empleador, el Sr. Agüero se presentó el día 10/04/23 y 19/04/23 y se negó a realizar trabajo alguno, lo cual resulta absolutamente inverosímil, pues cual sería el motivo que llevaría al actor a asistir a su lugar de trabajo para luego negarse a realizar función alguna. Así, resulta llamativo que si el actor se negó a cumplir sus funciones, acto seguido el empleador manifestara que no cumplió con las metas diarias asignadas de fabricación, lo cual resulta contradictorio con lo manifestado precedentemente, pues resultaría imposible alcanzar las metas de producción asignadas, si el mismo se negó a cumplir sus funciones.

Por otro lado, también observó que el demandado no ha cumplido con los requisitos establecido en el art. 243 LCT, ya que basta con leer la nota de despido para advertir que la misma adolece de numerosas imprecisiones. Así, se observa una absoluta falta de precisión en la causal de despido invocada por la patronal, ya que de la nota surgen dos causales de despido diferentes. A su vez, también resultó imprecisa al referirse a las consecuencias generadas por el presunto incumplimiento del actor, al no haber precisado cual habría sido el perjuicio concreto; encontrándonos con expresiones absolutamente genéricas, carentes de precisión, violando de manera absoluta lo establecido por el art. 243 LCT. Citó jurisprudencia.

Finalizó su escrito de demanda practicando la planilla de rubros reclamados, fundó su derecho y solicitó se haga lugar a la demanda.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: se apersonó el letrado Alfredo Fernando Ducca adjuntando Poder General para Juicios para actuar en nombre y representación del Sr. Mario Alejandro Moreno, DNI N° 22.073.346 y contestó demanda solicitando su rechazo, con expresa imposición de costas a la parte actora.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados en la demanda, dio su versión de los mismos manifestando que el Sr. Agüero se desempeñó como empleado bajo las órdenes del Sr. Moreno desde fecha 27/04/15, con categoría de Maestro Pastelero, cumpliendo los horarios de trabajo semanales de 6:30 a 12hs, teniendo su jornada un día fijo de descanso en la semana (domingo), habiendo sido pactadas todas esas condiciones al momento del ingreso a la empresa.

Relató que las prestaciones, tanto del empleador como las del empleado, se produjeron de manera regular, hasta que se interrumpieron por distintas faltas por parte del trabajador, las cuales generaron distintas sanciones en contra del mismo. A su vez, manifestó que puede soslayarse que en fechas 10/04/23 y 14/04/23, el Sr. Agüero se negó a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos, lo que produjo un perjuicio a la patronal a sabiendas que se trataba de fechas en las cuales se incrementan las ventas de los productos, ocasionando graves perjuicios de organización y económicos para la empresa, siendo faltas e injurias graves que impidieron la prosecución del vínculo laboral.

Expresó que el trabajador, en el cumplimiento de su débito laboral, debe actuar con diligencia; es decir, debe prestar el servicio adecuado a las características y responsabilidades propias de su empleo; y si no lo hace, y no invocó o acreditó algún motivo que lo justifique, incurre en una

violación a uno de los deberes fundamentales que corresponden a los dependientes, que es el de prestar el trabajo; y por ende, comete un incumplimiento contractual. Así, la relación se vio afectada por las progresivas faltas disciplinarias, notificadas y debidamente firmadas por el Sr. Agüero, lo que tornó imposible poder continuar con el vínculo laboral, por lo que se procedió a despedirlo con justa causa mediante acta de notificación pasada por ante la Escribanía Daniela Mabel Duran, adscripta al registro N° 03, instrumentada en escritura N° 90, en fecha 19/04/23, ratificada mediante carta documento (en adelante CD) de fecha 27/04/23 ante las intimaciones del trabajador. Finalizó su escrito de contestación fundando su derecho, citó jurisprudencia, hizo reserva del caso federal, ofreció pruebas y solicitó se rechace la demanda incoada en su contra.

APERTURA A PRUEBAS: la causa fue abierta a pruebas en fecha 06/05/24, al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: las partes comparecieron a la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, sin arribar a ningún acuerdo, por lo que se procedió a la producción de las pruebas presentadas.

INFORME ART. 101 CPL: el actuario informó sobre las pruebas producidas en autos en fecha 03/12/24.

ALEGATOS: las partes presentaron sus alegatos en fecha 11/12/24.

AUDIENCIA ART. 42 CPL: las partes comparecieron en fecha 11/03/25 a la audiencia prevista en el art. 42 del digesto procesal aplicable, sin arribar a ningún acuerdo.

AUTOS PARA RESOLVER: en fecha 09/04/25 quedaron los presentes autos en condiciones de ser resueltos.

CONSIDERANDO

I. DELIMITACIÓN DEL THEMA DECIDENDUM. CUESTIONES NO CONTROVERTIDAS.

Conforme los términos de la demanda y su respectivo responde, constituyen **hechos admitidos** y, por ende, exentos de pruebas: **a)** la existencia de la relación laboral que vinculó al actor Agüero con el Sr. Moreno; **b)** la jornada laborada de lunes a sábado; **c)** la actividad de panadería del local que explotaba el demandado; **d)** el **despido directo** configurado por la demandada mediante **acta notarial de notificación (Escritura Pública n° 90)**, pasada por ante la Escribanía Daniela Mabel Duran (adscripta al registro N° 03), de **fecha 19/04/23**.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: En mérito a lo expuesto en el párrafo precedente, corresponde analizar los “hechos contradichos” que requieren definición, previo análisis de la plataforma fáctica de autos y pruebas producidas, para poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, conforme el principio de la sana crítica racional.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas a dilucidar, conforme al art. 265 inc. 5 del CPCC, son las siguientes:

- 1) Características de la relación laboral: fecha de ingreso, convención colectiva aplicable y categoría profesional, y jornada laboral.
- 2) Distracto: si el mismo fue justificado, o no.
- 3) Procedencia, o no, de los rubros reclamados.
- 4) Intereses, costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES:

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y cc. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analiza la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas:

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA

III.1. DOCUMENTAL: la parte actora ofreció como prueba documental las constancias de autos y la documentación en poder del demandado.

III.2. INFORMATIVA: en el presente cuaderno consta los siguientes informes: de AFIP en fecha 13/09/24; de la Dirección General de Rentas de fecha 13/09/24 y 07/10/24; y del Correo Oficial de fecha 25/09/24.

III.3. EXHIBICIÓN: el demandado no cumplió con la exhibición ordenada, por lo que la parte actora solicitó la aplicación del apercibimiento dispuesto en el art. 61 y 91 del CPL.

III.4. CONFESIONAL: el demandado compareció en fecha 01/10/24 a responder el pliego de posiciones presentado por la parte actora.

III.5. TESTIMONIAL: los testigos Amaya Héctor Julián y Agüero Leandro Rubén comparecieron en fecha 21/11/24 a responder el cuestionario propuesto por la parte actora.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA

III.6. DOCUMENTAL: la parte demandada presentó como prueba documental la documentación presentada con la contestación de demanda.

III.7. TESTIMONIAL: el testigo Segovia Waldo compareció en fecha 14/11/24 a responder el cuestionario propuesto por la parte demandada. El mismo fue objeto de tacha por la parte actora.

III.8. RECONOCIMIENTO: el actor no compareció a la audiencia de reconocimiento al que fue citado, por lo que la parte demandada solicitó la aplicación del apercibimiento dispuesto en el art. 61 y 91 del CPL.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. ACLARACIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar al tratamiento y resolución puntual de cada una de las cuestiones o temas controvertidos, considero importante mencionar que, cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), 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).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTION: Características de la relación laboral: fecha de ingreso y jornada laboral.

Encontrándose reconocida la existencia de la relación laboral que unía a las partes, corresponde analizar y resolver respecto a las características que se encuentran controvertidas por las partes.

V.1. Fecha de ingreso

Relató el actor que comenzó a trabajar para el demandado en fecha 09/10/12. Destacó que se encontraba incorrectamente registrado, pues la patronal desconoció la antigüedad real del mismo, ya que fue registrado inicialmente por el demandado Moreno Mario Alejandro, quien revistió el carácter de empleador registral hasta el mes de febrero del año 2014, y a partir del mes de marzo de ese mismo año, modificó el empleador registral, pasando a revestir la calidad del mismo el Sr. Otero Damián Estaban, manteniéndose como empleador registral hasta el mes de abril del 2014, donde el Sr. Moreno volvió a ser su empleador registral.

Por su parte, el accionado expresó que el Sr. Agüero se desempeñó como empleado bajo sus órdenes desde fecha 27/04/15, habiendo sido pactadas todas las condiciones de la relación al momento del ingreso a la empresa.

Planteada así la cuestión, es dable tener presente el principio del art. 322 CPCC -ex art. 302-, por cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma 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.

En el sentido que vengo exponiendo, Nuestra Corte Local ha expresado: *“...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).

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

Aclarado lo anterior, recaía en cabeza del trabajador la acreditación fehaciente de los hechos invocados en su escrito de demanda, lo cual -desde ya lo puedo adelantar- sí lo hizo; es decir, ha probado lo expuesto en su demanda, respecto a la fecha de ingreso denunciada.

Veamos.

a) De la “certificación de servicios y remuneraciones” acompañada por el propio demandado (MORENO), consta que el actor comenzó a trabajar el 09/10/2012 (fecha inicio de la relación), trabajando todo el año 2013 y que también dos (2) meses del 2014 (enero y febrero); y luego fue registrado (reingreso) nuevamente desde el mes de abril del 2015 (04/2015), como empleado de MORENO.

b) Del informe de AFIP producido en la prueba informativa, surge que el Sr. Agüero laboró -según lo denunció en su escrito de demanda- para el demandado Moreno desde el 09/10/12 hasta el 28/02/14; desde el 01/03/14 hasta el 27/04/15 trabajó para Damián Esteban Otero; y luego, nuevamente, para el Sr. Moreno, desde el 27/04/15 hasta la fecha de distracto -reconocida-, el día 19/04/23.

c) En la prueba confesional, el demandado manifestó que el Sr. Agüero trabajó para desde 2012 a 2014, año en el que renunció, y luego volvió en el año 2015 (respuesta posición n° 3). Asimismo, manifestó conocer al Sr. Otero (posición n° 6) y que fue su cuñado, que ya no lo era porque se divorció (posición n° 7). Antes de continuar, destaco que no se adjuntó TCL de renuncia del actor, a la fecha indicada (2014).

d) Por último, el testigo Agüero Leandro Rubén, quien manifestó haber trabajado en la panadería del demandado y sido compañero del actor, cuando contestó la pregunta n° 12 (Si conocía al Sr. Otero), dijo: “*Otero es cuñado de Moreno y encargado de la panadería. Él nos daba la tarea*”.

Examen de los hechos y valoración de la pruebas.

1°. Así las cosas, lo primero que puntualizar es que surge de la propia prueba documental presentada por el demandado, que el actor inició la relación laboral con el Sr. Moreno, el 09/10/2012, que trabajó hasta el 28 febrero 2014 (inclusive), y que “reingresó” el 27 de abril 2015.

2°. También se encuentra reconocido (absolución de posiciones del demandado), que el actor comenzó a trabajar bajo su dependencia en fecha el año 2012; alega que renunció en 2014 (sin precisar fecha), y que luego, “reingresó” el 27/04/2015 hasta el despido en el mes de Abril de 2023.

3°. De los recibos de sueldo presentados por el actor (no negados categóricamente por el demandado, y que se tienen por reconocidos), surge corroborado el inicio de la relación en fecha 09/10/2012 (ver recibo de Agosto de 2013). También está probado el nuevo período 27/4/215 al mes de abril 2023.

4°. Del informe de AFIP, antes mencionado, surge que el actor habría estado bajo dependencia del Sr. DAMIAN ESTEBAN OTERO desde el 01/3/14 al 27/4/2015. Sobre este punto, destaco que de la prueba de absolución de posiciones (de Moreno), surge que el actor habría renunciado a su trabajo en 2014 (no precisa día ni mes); y que vuelve en 2015.

Sobre el tema de la supuesta **renuncia en año 2014, y reingreso en año 2015**, no puedo dejar de mencionar que el demandado MORENO, por un lado, **no fijó posición en su contestación de la demanda** (Confr. exige el art. 60, 3° párrafo CPL), respecto de lo que sería el periodo comprendido entre el **mes de Octubre de 2012 a la fecha de la supuesta renuncia** (2014, expresada en la absolución, sin precisar fecha); **ni tampoco fijó posición clara y concreta sobre el reinicio del actor** (conforme lo términos del art. 18 LCT), **en fecha abril de 2015**, sino que -por el contrario- al fijar su posición, bajo el título: “**VERDAD DE LOS HECHOS**”, se limitó a indicar que **se desempeñó como empleado desde el 27/4/2015, omitiendo todo tipo de referencia al período de su empleo anterior (09/10/2012 al 2014)**, y -reitero- **tampoco hizo referencia (al contestar demanda) a la supuesta renuncia al empleo (del 2014, sin fecha precisa, que invoca en absolución de posiciones)**. Además, no puedo dejar de reiterar que el propio MORENO acompañó como prueba la **certificación de servicios y remuneraciones**, donde

documentó y registró la existencia de contrato de trabajo **con ingreso reconocido el 09/10/2012** (ver certificación de servicios y remuneraciones presentada por el demandado Moreno).

Así las cosas, tengo -por un lado- la omisión de haber fijado posición clara y concreta respecto del período de tiempo 09/10/2012 al 28/02/2014, supuesta renuncia en 2014 (según absolución); y posterior “reingreso 2015); lo cual me permite concluir que el demandado omitió deliberadamente -al contestar la demanda- fijar posición sobre ese período del contrato de trabajo (entre 09/10/2012 al 26/04/2015), por lo que corresponde tenerlo por conforme con la posición del actor, en el sentido que este comenzó a prestar servicios para el Sr. MORENO en fecha 09/10/2012 y lo hizo en forma ininterrumpida hasta el despido en el mes de abril de 2023.-

Además de no fijar posición (lo que permite presumir lo antes expuesto), esta posición que sostengo (ingreso 09/10/2012 y trabajo ininterrumpido hasta el mes de abril 2023), está corroborada por las pruebas antes examinadas; en particular, el informe de AFIP que da cuenta de un trabajo del actor desde 09/10/2012 hasta el mes de abril de 2023, en el rubro “panadería”, con aportes del Sr. MORENO y del Sr. OTERO. Y si bien no desconozco que se trata de distintas personas (MORENO y OTERO), y que el Sr. OTERO figuró como empleador registral del actor entre marzo de 2014 y el 26/4/2015, no es menos cierto que el propio MORENO reconoció que era cuñado de OTERO (absolución de posiciones); y a ello le agrego que MORENO también dijo que el actor renunció a su empleo en 2014, pero no acompañó ningún Telegrama que documente esa renuncia, pese a que debería estar en su poder, al haber sido su empleador desde mes 10/2012. Es decir, si me detengo en el período de tiempo en que el actor se encontraba registrado como dependiente del Sr. Otero, puedo concluir, no solo con la **presunción legal del art. 60 CPL** (por no haber fijado posición sobre ese período de tiempo, pese a que reconoce documentalmente el ingreso anterior, del 09/10/2012), sino también con **las pruebas agregadas y producidas en la causa**, que el actor trabajó efectiva e ininterrumpidamente para un mismo establecimiento empleador (ubicado en San Lorenzo 2372, del rubro panadería), sin que se haya acompañado ningún instrumento, ni prueba alguna, que justifique que efectivamente existió la renuncia invocada, ni tampoco algún motivo (legal o contractual), para que haya producido un cambio en la figura del empleador (de MORENO a OTERO, parientes entre sí, conforme fuera reconocido); toda vez que -insisto- no solamente no ha presentado el **TCL de renuncia** (que invocó en la absolución de posiciones), sino que tampoco acompañó ningún tipo de instrumento legal que acredite que existió alguna transferencia o traspaso (o cesión del establecimiento comercial por cualquier figura jurídica) del Sr. Moreno al Sr. Otero (como para justificar la transferencia de todo el personal de la panadería a nombre del segundo (a partir del 01 del mes de marzo de 2014); ni del actor solamente. Tengo presente además, que el propio MORENO reconoce que el actor “reingresó” el 27/4/2015 (en realidad, reconoce como ingreso); pero tampoco dijo nada de dicho reingreso, a pesar de surgir claro tanto de la prueba instrumental mencionada (certificación y recibos de haberes) de la absolución de posiciones, y de los informes de AFIP; a lo cual debo agregar que tampoco existe “posición fijada” sobre los motivos por los cuales el establecimiento pasó de nuevo a estar en cabeza del Sr. MORENO, ni está acompañado ningún un instrumento (de ningún tipo), por el cual se acrediten los motivos por los cuales, nuevamente, ese establecimiento pasó de manos de Otero al Sr. Moreno; y siendo del caso mencionar que si se hubiese perfeccionado alguna negocio jurídico que documente esa transferencia de personal, o del establecimiento, ese “instrumento” debería estar en poder del demandado (MORENO), quién como parte del negocio, razonablemente debería tener uno de los ejemplares firmados.

Así las cosas, considero que el establecimiento comercial (denominado Panificación La Plaza), que está o estaba ubicado en calle San Lorenzo N° 2372, era conducido por el Sr. MORENO, quién utilizó la figura de su cuñado (el Sr. OTERO), para fragmentar la antigüedad del actor, haciendo aparecer -en fraude a la ley, y en perjuicio del trabajador- como si el contrato de trabajo hubiese

discontinuado, cuando la realidad indica y permite concluir (principio de primacía de la realidad, y pruebas examinadas), que existió un solo contrato de trabajo, ininterrumpido desde la fecha de ingreso (09/10/2012), hasta el egreso en el mes de abril 2023; siendo esa sucesión de empleadores una figura ficticia, realizada e fraude a la ley, ya que la fuerza de trabajo del Sr. Agüero, siempre estuvo puesta a disposición del mismo establecimiento comercial (panadería ubicada en San Lorenzo 2372), cuyo titular real fue el Sr. MORENO, quién utilizó -en fraude a la ley- al Sr. OTERO, para fragmentar el contrato de trabajo del actor, haciendo aparecer ficticiamente como que existió interrupción del mismo; lo cual queda desplazado y aniquilado por la vigencia y aplicación del principio de primacía de la realidad; lo cual -reitero una vez más- no solo surge de la presunción legal antes indicada (Confr. Art. 60, 3° párrafo CPL), sino también de las pruebas examinadas y valoradas.

En definitiva, todo lo analizado me permite concluir que el actor ingresó a trabajar el 09/10/2012, y que su verdadero empleador (titular del establecimiento comercial de calle San Lorenzo 2372) fue el Sr. Moreno; siendo que el Sr. Otero fue un verdadero “hombre de paja”, utilizado en fraude a la ley, para perjudicar al trabajador, intentando fragmentar el cómputo de su antigüedad; al punto tal, que el Sr. MORENO, pese a haber reconocido en su Certificación de Servicios y Remuneraciones que el inicio del contrato de trabajo fue el 09/10/12, cuando lo registró nuevamente (en abril del 2015), no le reconoció la antigüedad anterior; es decir, no anotó como un “reingreso” para el mismo empleador (que era lo que correspondía por Art. 18 LCT), sino que directamente, siempre con la intención de perjudicar al actor, lo hizo aparecer como un trabajador nuevo (ingresado el 27/4/2015), y le computaba la antigüedad (al efecto del pago de la asignación por dicho rubro), desde el nuevo ingreso, y no desde el anterior, como hubiese correspondido.

Asimismo, no puedo pasar por alto que del informe de AFIP surge como fundamento de la baja del primer contrato en fecha 28/02/14 figura como “2 - BAJAS “OTRAS CAUSALES”, y no una renuncia, como manifestó el demandado en la absolución de posiciones. A su vez, tampoco existe constancia alguna en autos de la supuesta renuncia del trabajador al primer contrato de trabajo registrado. Por otro lado, llama la atención que el mismo día (27/04/15) en que el actor fue dado de baja por el Sr. Otero, haya sido dado de alta también a nombre del Sr. Moreno.

En otras palabras, teniendo en cuenta la presunción legal del Art. 60, 3° párrafo CPL (por omisión de fijar posición clara sobre ingreso el 09/10/2012, período de trabajo 2012/2013, hasta 02/2014; y con reingreso en 2015), y haciendo reseña a las pruebas examinadas, concluyo que está probado que el actor desde el 09/10/12 hasta el 27/04/23 trabajó en forma continua e ininterrumpida en la panificación del Sr. Moreno ubicada en la calle San Lorenzo 2372 de ésta ciudad capital, y que en el período, entre 01/03/14 al 27/04/15, se lo hizo figurar como “registrado” por el Sr. Otero en fraude a la ley (utilizando a este último con *interpósita persona*, a fin de ocultar la realidad de la contratación); valiéndose para ello de una relación familiar que tenía, o tiene (Otero y Moreno), donde además, el Sr. OTERO aparecía también como encargado de la Panadería (al igual que la Sra. OTERO), que infiero, es la hermana del mismo (llevan el mismo apellido), y sería la esposa o ex-esposa de MORENO, que -no está de más puntualizarlo- es la misma persona que aparece en el acta de despido, como encargada del establecimiento (de calle San Lorenzo 2372).

Así, por la presunción legal, pruebas examinadas que corroboran la misma, vigencia y aplicación del principio de primacía de la realidad (que corroboran esta posición que vengo sosteniendo) resulta evidente que el Sr. AGÜERO prestó servicios en forma ininterrumpida en el mismo lugar, realizando las mismas prestaciones -conforme analizaré *infra*-, y pese a ello se intentó “enmascarar” la realidad de la contratación, bajo la apariencia de distintos contratos de trabajo, para distintas personas, cuando la realidad de los hechos es que siempre fue para la misma (Sr. Moreno), conforme lo antes considerado y valorado, que permite concluir que el Sr. Agüero siempre fue empleado del Sr.

MORENO, desde el 09/10/2012, en forma ininterrumpida, y manteniendo todos los derechos y obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

En otras palabras, el actor fue empleado del Sr. Moreno desde el inicio de la relación (pese a haber - en el transcurso de la relación- estado fraudulentamente registrado a nombre de Otero), razón por la cual puedo concluir que -en rigor de verdad, y adhiriendo al principio de primacía de la realidad vigente en la materia- los verdaderos extremos de la relación laboral fueron los siguientes: (i) que el vínculo laboral del actor con Moreno se inició el día 09/10/12; (ii) que dicho vínculo continuó de manera ininterrumpida en el mismo lugar de trabajo, realizando las mismas tareas, hasta el distracto el día 19/04/23; (iii) que el verdadero empleador fue el Sr. MORENO a lo largo de todo el contrato de trabajo; y (iv) que el Sr. Otero fue utilizado como persona interpósita (hombre de paja), a fin de ocultar la verdadera relación que existió entre las partes.

Por todo ello, corresponde concluir que la verdadera fecha de inicio del Sr. Agüero fue el día 09/10/12, desempeñándose de manera continua e ininterrumpida hasta el distracto ocurrido en fecha 19/04/23. Así lo declaro.

V.2. Convención Colectivo aplicable y categoría profesional

El actor expresó que cumplió funciones de maestro pastelero, debiendo estar registrado como “Maestra Panadero” en conformidad a los arts. 8 y 17 del CCT 478/06.

Por su parte, el demandado negó que el Sr. Agüero debió estar categorizado como “Maestro Panadero” de conformidad a los arts. 8 y 17 del CCT 478/06 de empleados de Panadería, ya que se encontraba correctamente registrado bajo la categoría de Maestro Pastelero. A su vez, de la documentación adjuntada por el accionado, tanto recibos de haberes como certificados de trabajo, surge que se encontraba registrado bajo el régimen del CCT 0021/88, para trabajadores dedicados al rubro pastelería.

Planteada así la cuestión, corresponde analizar las constancias de autos, como así también los convenios en cuestión para resolver la presente cuestión.

1. En primer lugar, de la documentación adjuntada por la parte demandad (Baja de AFIP y Certificado del art. 80 LCT) surge que tenía registrado al actor en el CCT 0021/88, el cual fue actualizado por el CCT 272/96. Sin embargo, y en lectura del mismo, el artículo 3 del mencionado convenio establece: *“AMBITO DE APLICACIÓN Todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la Provincia de Buenos Aires con excepción de los siguientes partidos: Gral. Pueyrredon, Gral. Alvarado, Gral. Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, Gral. Lavalle, Municipio Urbano de la Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul”*. Lo destacado me pertenece.

Dicho esto, el convenio 0021/88 (272/96) en el cual el demandado tenía registrado al actor, **no resulta aplicable en el ámbito territorial en la provincia de Tucumán**, por lo que mal podría pretender el accionado considerar “correctamente registrado” al actor en el mismo, por lo que el mismo resulta inaplicable.

2. Así, en segundo lugar, el CCT 478/06 denunciado por el trabajador, en sus arts. 4 y 17 establecen respectivamente:

- Art. 4: *“Personal comprendido. Comprende a todo el personal de los establecimientos, fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales que por su naturaleza estén afectados a la **elaboración**, venta, distribución, reventa, administración y toda actividad inherente a la **elaboración del pan en todas sus formas, tipos y cortes**, pan inglés, lactal, hamburguesas, pebetes, grisines, bizcochos de panadería, galletas, media lunas de grasa, pan de grasa, tortas negras, etc, y cuantas otras variedades existieren, ya sea con*

harina blanca y con harina integral.

- Art. 17: “Las categorías laborales serán las siguientes: Maestro Amasador o al Horno; Primer Oficial Panadero; Segundo Oficial Panadero; Oficial Palero []

Discriminación de categorías:

MAESTRO AMASADOR: Amasará todos los productos a elaborar y supervisará todo el desarrollo de las tareas, y será responsable del control de calidad del producto elaborado, hasta iniciarse el proceso de cocción de los mismos.

MAESTRO AL HORNO: Será responsable de la cocción de los productos elaborados, a tal fin ejercerá el control de la temperatura de los hornos, cámaras de fermentación y leudado de los mismos, y todo ello dentro del horario que le correspondiera y en un máximo de siete horas.

PRIMER OFICIAL PANADERO: Colaborará con el Amasador y será responsable de las tareas que el mismo le encomiende, estando a su cargo, conjuntamente con el resto de la cuadrilla, el acarreo de las materias primas a utilizar en la producción y el movimiento o traslado interno de carros o zorras, hasta el momento de la cocción. Reemplazará al Maestro Amasador en caso de ausencia de éste.

SEGUNDO OFICIAL PANADERO: Será el colaborador inmediato del primer oficial en todos sus quehaceres y lo suplantarán en caso de ausencia del mismo.

Así las cosas, por un lado, no se encuentra controvertido que la actividad principal del establecimiento del demandado era la de “Panadería”, y por otro lado, del informe de AFIP producido en el cuaderno de pruebas n° 2 del actor surge que al momento de darle de alta al Sr. Agüero el día **09/10/12**, el demandado Moreno denunció como **Convenio el “0478/06 Panaderos - Federación Argentina Unión Personal de Panadería y Afines c/ Federación Argentina de la Industria de Pan y Afines (reemplaza al CCT 0062/75)”**. El mismo también fue denunciado **al momento de darle de baja** en fecha 28/02/14, y nuevamente **al darle de alta** en fecha 27/04/15.

En consecuencia, al ser la actividad del demandado el de Panadería, y los instrumentos antes mencionados (emanados del propio demandado), permite concluir que **se torna aplicable el CCT 478/06** al encontrarse dicha actividad prevista en su art. 4, y al haber sido categorizado (dado de alta, baja y nueva alta), bajo ese mismo convenio por el propio empleador. Por lo tanto, considero que corresponde determinar la aplicación del mismo a la relación laboral que existió entre las partes; y no así el del 0021/88 (hoy 272/96) en el cual el accionado registró incorrectamente al actor, ya que este último no corresponde al ámbito territorial donde se desarrolló el contrato de trabajo. Así lo declaro.

Ahora bien, al haberse determinado la convención aplicable, corresponde determinar la categoría profesional en el que debería haber estado categorizado el actor.

Dicho esto, el actor reclamó que debía estar categorizado como “Maestro Amasador Panadero”, sin embargo, el actor en su escrito de demanda solo se limitó a mencionar que cumplió funciones de maestro pastelero, “[] estando a cargo del mismo planificar y distribuir el trabajo de las preparaciones básicos de su área, elaborando y decoración de los productos de la panadería en óptimas condiciones y en el tiempo acordado según las metas establecidas por la patronal” (sic escrito de demanda, tercer párrafo, fs. 2).

Así, la categoría denunciada por el trabajador establece que el “Maestro Amasador Panadero”: “Amasará todos los productos a elaborar y **supervisará todo el desarrollo de las tareas**, y será **responsable del control** de calidad del producto elaborado, hasta iniciarse el proceso de cocción de los mismos”, sin embargo, el Sr. Agüero no expresó que realizaba tareas de “supervisión” y de “responsable de control de calidad”, solo que “planificaba y distribuía las elaboraciones básicas de su área”, por lo que mal podría pretender ser encasillado en dicha categoría.

Por otro lado, el “Primer Oficial Panadero”: *Colaborará con el Amasador y será responsable de las tareas que el mismo le encomiende, estando a su cargo, conjuntamente con el resto de la cuadrilla, el acarreo de las materias primas a utilizar en la producción y el movimiento o traslado interno de carros o zorras, hasta el momento de la cocción []*”, tareas que considero más acorde a las realizadas por el trabajador, ya que era responsable de las obligaciones y pedidos que le realizaba la patronal, de acuerdo a las planillas de elaboración que se le solicitaba, como también debió haber acarreado las materias primas al momento de realizar la producción que debía cumplir.

Así las cosas, considero que las tareas de planificación y distribución del trabajo de las **preparaciones básicas de su área, elaborado y decoración de los productos de la panadería** (denunciadas por el propio trabajador en su escrito de demanda), encajan dentro de las tareas realizadas por el “Primer Oficial Panadero”, al no haber acreditado que supervisaba y realizaba control de calidad de los productos a elaborarse.

En consecuencia, corresponde determinar que el Sr. Agüero debía estar categorizado como “**Primer Oficial Panadero**” según el CCT 478/06 aplicable a la relación. Así lo declaro.

VI.3. Jornada laboral

Se encuentra reconocido que el actor prestaba servicio de lunes a sábados, pero se encuentra controvertida la extensión de dicha jornada, ya que mientras el actor expresó que lo hacía de 7 a 14hs, el demandado dijo que lo hacía de 6:30 a 12hs.

Así las cosas, el CCT 478/06 en su art. 14 establece que *“Las tareas del personal afectado a la elaboración serán continuas y en una etapa, según la modalidad de jornada laboral que se adopte. La jornada de trabajo tendrá un máximo de siete (7) horas de trabajo continuo []”*

Por otro lado, tengo en cuenta que la regla general es la jornada completa; y la excepción, la reducida; estando a cargo de quién invoca la excepción, la prueba fehaciente de tal extremo.

Dicho esto, de las pruebas producidas surge que efectivamente el Sr. Agüero laboró de 7 a 14 hs (7 horas), lo que equivale a una jornada completa. Así, de la prueba testimonial del actor, el Sr. Amaya, quien manifestó haber trabajado con el actor, respondió a la pregunta n° 7 (respecto a los días y horarios que trabajaba el Sr. Agüero): *“De 7 a 14hs, de lunes a sábados”*. Por otro lado, del apercibimiento dispuesto por la patronal en fecha 31/08/20 surge que se le aplicó el mismo por *“[] disponiendo así concurrir junto a él y al Sr. Jorge Daniel Jiménez al establecimiento a prestar servicios **en otro horario distinto al suyo (07:00hs) []**”*. Lo destacado me pertenece.

A su vez, de las planillas adjuntadas por el accionado en la prueba de exhibición, surge que los horarios allí dispuestos siempre fueron de 7 a 14hs.

Por otro lado, no existe prueba ni constancia alguna en la que el actor haya prestado servicios en el horario y en la extensión denunciada por el demandado (6:30 a 12hs seis días, con descanso los domingos) que permitan desacreditar los dichos del trabajador. Antes de concluir, tengo en cuenta incluso, que si el actor hubiese trabajado de 6.30 a 12 horas seis días, habría trabajado 33 horas semanales. A su vez, el convenio colectivo establece una jornada diaria de 7 horas, sin establecer un máximo; pero ese máximo no podría ser superior a 48 horas. De tal modo, si el actor trabajaba 33 horas (reconocido por la propia demandada), igualmente habría trabajador más de las 2/3 parte de la jornada máxima; por tanto, correspondía el pago de jornada completa.

En definitiva, y sobre la base de las pruebas valoradas, considero que el Sr. Agüero laboró de lunes a sábado de 7 a 14 hs.; es decir, 7 horas diarias, 6 días a la semana, por lo que corresponde determinar que el mismo cumplió **una jornada completa** (que igualmente se aplicaría si se admitiera la posición de la demandada), de acuerdo al CCT aplicable a la relación. Así lo declaro.

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: Distracto: si el mismo fue justificado, o no.

VI.1. Se encuentra reconocido que el distracto se produjo en fecha 29/04/23 dispuesto por la patronal, mediante acta de notificación pasada por ante la Escribanía Daniela Mabel Duran, adscripta al registro N° 03, instrumentada en escritura N° 90, en fecha 19/04/23.

Dicha nota reza: “San Miguel de Tucumán, 19 de Abril de 2023. El que suscribe en mi carácter de empleador, y en virtud de lo dispuesto por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo art. 242 cc y ss por la presente le comunico la decisión de proceder a su **DESPIDO CON CAUSA**, por una nueva **INJURIA LABORAL QUE CONSTITUYE UNA FALTA GRAVE** que impide la prosecución del vínculo laboral. Esta nueva **FALTA GRAVE** sumada a las anteriores que se detallan a continuación hacen imposible la prosecución del vínculo laboral por vstra. Exclusiva culpa. 17/08/19 apercibimiento. 11/11/2019 Apercibimiento. 31/08/2020 Apercibimiento. 21/10/2020 Apercibimiento. 10/02/2023 suspensión por 3 días. 18/02/2023 Suspensión por 3 días. 27/02/2023 Suspensión por 5 días. Se deja constancia que los días 10/04/2023, 14/04/2023, usted se ha negado a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos. Esta actitud suya realizó un perjuicio a sabiendas de que son días de mayores ventas, ocasionando graves perjuicios de organización y económicos a la empresa. Los hechos anteriormente descritos reiteramos **FALTAS E INJURIAS GRAVES**, que impiden la prosecución del vínculo laboral. Por lo cual se lo despide con **JUSTA CAUSA**, a partir de fecha 19/04/2023. Liquidación final, certificación laboral y certificado del artículo 80 de la LCT a su disposición en plazo de ley en domicilio laboral. Constituyo domicilio legal en el Estudio Jurídico FDP Abogados sito en calle Batalla de Junín 115, en la persona de los Dres. Alfredo Ducca y/o Dra. Soledad Romero, tel. 0381-4310193 – 9:00 a 15:00hs. Queda usted debidamente justificado”.

VI.2. Así las cosas, entrando en el análisis del distracto y su justificación, en primer lugar es necesario recordar que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y que una vez invocada la causa, no se la podrá modificar ni ampliar, imponiéndose así una suerte de “fijeza prejudicial” al acto de invocación de justa causa de rescisión, lo cual implica que en la instancia judicial únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal a la que se hizo referencia en la comunicación del despido.

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

En el caso que me ocupa, ingresando en el análisis y ponderación de las constancias de autos, y de las pruebas aportadas por la parte demandada (que tenía la carga de probar la justa causa del despido), puedo anticipar que -por un lado- la nota de despido confeccionada por el accionado no cumple con los requisitos previstos en el art. 243 LCT, Doctrina y Jurisprudencia sobre esa materia.

VI.2.a) Ingresando en el análisis de la nota rupturista, como primera medida diré que considero que no contiene una “**expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**”, tal como lo exige el Art. 243 LCT.

Incluso, advierto que la narración de los hechos que fueron volcados o transcritos en la “nota del despido” (propiamente dicha, que fue transcripta en el acta notarial), son confusos, poco claros, al punto que no es posible determinar -con certeza y claridad- cuál sería -en definitiva- la “**INJURIA LABORAL QUE CONSTITUYE UNA FALTA GRAVE que impide la prosecución del vínculo laboral**” (textual).

Y digo esto, porque la NOTA transcripta dice textualmente lo siguiente: “comunico la decisión de proceder a su **DESPIDO CON CAUSA**, por una nueva **INJURIA LABORAL QUE CONSTITUYE UNA FALTA GRAVE** que impide la prosecución del vínculo laboral. Esta nueva FALTA GRAVE sumada a las anteriores que se detallan a continuación hacen imposible la prosecución del vínculo laboral por vstra. Exclusiva culpa”

(es transcripción textual, lo subrayado, me pertenece)

Advierto, de su simple lectura, que cuando comienza la nota del despido, se habla en “singular”, ya que dice “una nueva INJURIA LABORAL QUE CONSTITUYE UNA FALTA GRAVE que impide la *prosecución del vínculo laboral*.”. Es decir, claramente hace referencia a “UNA NUEVA INJURIA”; ya que no dice que sea “más de una” (dos o más), sino que claramente hace referencia a “una” sola “nueva” injuria. Es más, seguidamente lo reitera, también en “singular”, al decir: “Esta nueva FALTA GRAVE sumada a las anteriores”. Se advierte, de la simple lectura, que habla nuevamente de una única falta grave; y es por eso que expresa y se refiere “Esta nueva FALTA GRAVE”. Por el contrario, si las faltas fueran más de una, tendría que decir “ESTAS NUEVAS” (en plural); pero -reitero, siempre habla en singular, como si se tratara de una única falta grave, que desencadenó el despido, sumada a los anteriores antecedentes, que enumera. Aclaro que sobre esta enumeración, volveré más adelante. Por ahora, solo quiero puntualizar, y dejar bien aclarado, que cuando se refiere a la INJURIA GRAVE que provocó la ruptura del vínculo laboral, siempre se refiere en “singular” como si fue “una nueva injuria grave”; y no más de una (plural).

Así las cosas, partiendo de esa base delimitada, debo retomar la idea en el sentido que la “**ruptura no es clara y concreta**”, sobre cual fue esa “única, individual, (y supuesta) “INJURIA GRAVE” que desencadenó la ruptura del contrato.

Con respecto a este tema, también tengo en cuenta que si bien al comienzo de la nota de despido se habló claramente en “singular” (“una nueva falta grave” o de “una nueva injuria”), si se examina la parte final de la nota (luego de la reseña de lo que serían los “antecedentes disciplinarios” del trabajador), se dice: “*Se deja constancia que los días 10/04/2023, 14/04/2023, usted se ha negado a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos. Esta actitud suya realizó un perjuicio a sabiendas de que son días de mayores ventas, ocasionando graves perjuicios de organización y económicos a la empresa. Los hechos anteriormente descritos reiteramos FALTAS E INJURIAS GRAVES, que impiden la prosecución del vínculo laboral. Por lo cual se lo despide con JUSTA CAUSA, a partir de fecha 19/04/2023...*” (Textual, lo subrayado, me pertenece).

Se advierte de esta segunda y última parte de la nota, que se invocan dos (2) hechos, que habrían sucedido los días 10/4/23 y 14/4/23; y que -en ambos- el actor se habría negado a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente -siempre según dichos de la empleadora- las metas diarias asignadas de fabricación de productos.

Es evidente que aquí no se habla de un solo hecho, sino que se habla de al menos dos (2) hechos distintos; porque en la nota se está refiriendo a lo sucedido el día 10/4/23 (por un lado), y a lo ocurrido el 14/4/23 (por otro lado). Y esto se agrava, porque -reitero- al final de la nota se dice: “*Los hechos anteriormente descritos reiteramos FALTAS E INJURIAS GRAVES, que impiden la prosecución del vínculo laboral*” (Textual, lo destacado me pertenece). Nuevamente, se concluye en “plural”, porque se habla de “FALTAS E INJURIAS GRAVES”; ya que el singular sería “FALTA E INJURIA GRAVE”.

Y esta ambigüedad (de no saber si es uno, o son dos los hechos que se tomaron en cuenta para el despido), no es un dato menor, ni meramente formal, por la sencilla razón que -por un lado- el trabajador no sabe a ciencia cierta cuál fue -en concreto- la falta grave; es decir, si fue la cometida el 10/4/23; o si fue la del 14/4/23; y este Magistrado tampoco lo sabe a ciencia cierta; como para evaluar la justa causa, o no, del despido; examinando una o la otra; o ambas; pero esto último, no es lo que surge de la primera parte de la nota de despido (que habla en singular).

Así las cosas, la primera conclusión a la que arribo, es que -insisto-, la nota de despido no es precisa, concreta, y no tiene una expresión suficientemente clara de la causa del despido; ya que -reitero- en su primera parte habló en singular, dando a entender que el trabajador había cometido “una nueva INJURIA GRAVE” (describe en singular); y, sin embargo, luego relata dos hechos que

habrían sucedido en dos días distintos (10/4/23 y 14/4/23), y concluye hablando de “FALTAS E INJURIAS GRAVES” (en plural); de modo tal, que NO me parece posible aseverar que la nota rupturista cumpla con los recaudos exigidos por el art. 243 LCT, que -lo reitero- exige una **expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**.

Pero los defectos de la nota, no termina allí. Veamos cómo sigue.

VI.2.b) Luego de hacer referencia a una nueva INJURIA LABORAL (como se analizó anteriormente), la nota sigue diciendo: “Esta nueva FALTA GRAVE sumada a las anteriores que se detallan a continuación hacen imposible la prosecución del vínculo laboral por vstra. Exclusiva culpa. 17/08/19 apercibimiento. 11/11/2019 Apercibimiento. 31/08/2020 Apercibimiento. 21/10/2020 Apercibimiento. 10/02/2023 suspensión por 3 días. 18/02/2023 Suspensión por 3 días. 27/02/2023 Suspensión por 5 días” (Textual).

Sobre el tema, considero que tampoco es suficientemente clara a nota de ruptura, porque si bien habla de la fecha y sanción (ejemplo: “17/8/19 apercibimiento”; o “18/2/2023 Suspensión por 3 días”), en ninguno de los antecedentes, describe cual fue el hecho o los hechos, que motivaron esa sanción que se toma como antecedente; lo que nuevamente afecta el derecho de defensa del actor/trabajador. Además, no se acredita que el actor haya recibido una copia de cada sanción, tampoco lo dice en la nota de ruptura; y por tanto, no es posible suponerlo, ni menos afirmarlo. Y si no recibió copia, y no se le indicó en qué consistía la falta que derivó en el “apercibimiento del 17/8/19”, ni se le otorgó copia, nos preguntamos: ¿Cómo podría el actor defenderse de tal imputación?. Igual sucede, con todos los otros antecedentes relatados, volviendo al ejemplo: “18/2/2023 Suspensión por 3 días”. Si no se le explicó en la nota qué sucedió el 18/2/23, que motivó la suspensión de 3 días, ni se le dio copia de la suspensión, volvemos a preguntarnos: ¿cómo hace para defenderse el trabajador” (de esa sanción tomada como antecedente), o bien, ¿cómo hace para impugnarla judicialmente” (en su demanda), cuando no le explicaron los motivos o las causas de la sanción, y no cuenta con la documentación respaldatoria? (al menos, no existe constancia que se le haya proporcionado copia), las que recién fueron presentadas al contestar la demanda; es decir, cuando el actor ya no podría fijar posición, o ejercer defensa, al respecto.

Así las cosas, y desde este punto de vista, la nota de despido tampoco cumple con los recaudos del Art. 243 LCT.

VI.2.c) Siguiendo con el análisis de la nota del despido, debo en lo que considero su parte sustancial, se expresó: “[] por una nueva INJURIA LABORAL QUE CONSTITUYE UNA FALTA GRAVE que impide la prosecución del vínculo laboral. [] Se deja constancia que los días 10/04/2023, 14/04/2023, usted se ha negado a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos]”.

Sobre este párrafo, considero -más allá de hablar de dos hechos distintos, uno del día 10/4/23 y otro del 14/4/23- en ambos casos, el denominador común es que se utilizan términos meramente genéricos, vagos, sin precisar en qué constituía la “nueva injuria laboral” o “las nuevas injurias laborales”; sino que se limitó a expresarle al actor que “se ha negado a realizar su trabajo, incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos”; pero nunca se le especifica, ni se precisa, cuáles fueron las metas diarias (de cada uno de los días - plural), que no fueron cumplidas; ni tampoco se individualiza cuáles fueron los productos que no fabricó, o que no fabrico en cantidad suficiente. Insisto, en que se habla de “metas diarias” en plural, **cuando previamente se había invocado una sola y única causal de injuria grave**.

Asimismo, considero que se genera confusión en la manera en que expresó tal situación, ya que cuando refiere: “se ha negado a realizar su trabajo” permite inferir que el Sr. Agüero (actor) no ha cumplido su trabajo; es decir, no prestó, o no cumplió, sus tareas. Sin embargo, en la frase posterior, manifestó “incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos”. Esto

último, permite inferir -por el contrario de lo anterior- que el trabajador si prestó tareas, pero que incumplió las metas diarias; es decir, que trabajó de menos, o en una menor medida, que la exigida; que no es lo mismo que “no trabajar”, como surge de la primera parte; de modo tal, que esta parte de la nota también genera confusión y ambigüedad, que no puede ser pasada por alto.

VI.2.d) Para culminar con el análisis de la nota de despido, en relación a su poca claridad, debo puntualizar que en su parte final (luego de hacer la reseña de todos los antecedentes, y de los dos hechos posteriores -del 10/4/23 y 14/4/23), expresó: *“Los hechos anteriormente descritos reiteramos FLATAS E INJURIAS GRAVES, que impiden la prosecución del vínculo laboral. Por lo cual, se lo despide con JUSTA CAUSA, a partir de la fecha”* (Textual).

Aquí se advierte una nueva confusión, ya que luego de hacer una enumeración de todos los antecedentes, e incluso de los dos hechos que imputa como incumplimientos (10/4/23 y 14/4/23), culmina con la frase transcripta, la cual -en rigor de verdad- no permite entender si cuando habla de *“Los hechos anteriormente descritos [] FALTAS E INJURIAS GRAVES que impiden la prosecución del vínculo laboral”*, se refiere a “todos los hechos relatados (incluyendo lo que serían los antecedentes)”, o bien, si se refiere a los hechos sucedidos los días 10/4/23 y 14/4/23 solamente; lo cual tampoco queda claro, de la forma en que fue redactada la nota.

VI.2.e) En definitiva, luego de examinar los distintos párrafos de la nota de despido, incluso la misma en su integridad, considero que el demandado no ha cumplido con las previsiones del Art. 243 LCT, que le exige -insisto- realizar un relato claro y circunstanciado (circunstancias tiempo, lugar, y modo), de lo que sería “la causa” (única), o “las causas” (plurales), que motivan la decisión rupturista. En particular, no se advierte -del relato- que se haya realizado un relato claro y concreto donde consten los hechos y las circunstancias que se imputaban al actor (a título de incumplimiento de sus obligaciones), de modo tal que le permitiera a éste entender en qué consistieron esos supuestos acontecimientos, con todas las precisiones necesarias sobre los mismos (ejemplo, respecto de los incumplimientos de metas, no se dice la cantidad fabricada y la cantidad que debía fabricarse, ni la cantidad estándar que se fabrica en una jornada de trabajo, de cada producto). Y todo ello resultaba indispensable, para ejercer la defensa, ya que “conocer los incumplimientos concretos” (de las metas de fabricación, cantidades, etc.) era la única forma que tenía **el actor de ejercer su derecho de defensa; es decir, solo podría defenderse si conocía hechos puntuales, relatados en forma circunstanciada y con precisiones sobre las cantidades (cuantificación de lo que sería la fabricación estándar, en una jornada, de cada producto como maicenistas, milhojitas, etc., y de donde se toman esos datos o parámetros de referencia, etc.);** incluso el conocimiento de tales parámetros objetivos, es lo único que le permitiría que este Magistrado, **evaluar si realmente el actor, respecto de cada uno de los hechos relatados como incumplimientos (en forma circunstanciada), habían sido cumplidos, o eran posibles de cumplir, o no; respecto de cada una de las metas.** Es decir, para poder imputar al actor el *“incumplimientos de metas diarias de fabricación de productos”*, se debe exigir un relato donde se proporcionen los datos o parámetros objetivos de fabricación diaria de una persona, con las cantidades claras y precisas, con referencia a los estándares o parámetros tenidos en cuenta (de dónde surgen los mismos), como única forma de verificar si pudo, o no, configurarse un incumplimiento grave; y como consecuencia de ello, dar lugar a un despido con justa causa decidido; esto es, exclusivamente en base a los hechos puntualmente relatados en forma clara, circunstanciada y con precisiones de cantidades y parámetros objetivos o estándares de medición.

Sobre el cumplimiento de los recaudos del art. 243 LCT, la jurisprudencia que comparto, emanada de nuestro Címero Tribunal Provincial, tiene dicho que: *“El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito, **con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**”. Con relación a esta norma se ha señalado que “la razón invocada a fin de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de*

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

Dicho esto, y dada la absoluta ausencia de datos concretos y claros sobre lo que debía ser la producción diaria de cada producto, con la mención de los parámetros objetivos de medición, de donde salieron o de dónde se tomaron esos parámetros, etc. no es posible examinar si el Sr. Agüero efectivamente, o no, ha incumplido las “metas diarias asignadas”, porque nunca fueron mencionadas las mismas, ni se mencionaron los parámetros tenidos en cuenta, para sustentar la imputación en el sentido, que se incumplió con las metas asignadas. Esto implica, que no se explicitó cuales fueron, en definitiva, los deberes incumplidos (las metas incumplidas, respecto de cada producto, etc.), como para poder sostener que ese incumplimiento ocasionaba una “injuria grave” que impidan la prosecución de la relación laboral; y, por lo tanto, dada la falta de claridad de la nota, la falta de identificación de los parámetros de fabricación, de las cantidades diarias que se debía fabricar, etc., surge con toda claridad que el **accionado no cumplió con lo normado por el art. 243 de la LCT**; toda vez que se ha limitado a realizar imputaciones genéricas, reitero, sin mencionar en qué consistían, de manera precisa, los supuestos hechos imputados (incumplimiento de metas de producción), que pudieren erigirse en justa causa de despido.

Consecuentemente, y desde el punto de vista examinado, considero que el despido directo no cumple con las previsiones del Art. 243 LCT; y sería suficiente, para considerar que se trató de un despido directo sin justa causa.

VI.3. No obstante lo antes expuesto (que permitiría por sí solo considerar injustificado el despido), para mayor abundamiento en el examen del caso, considero necesario ingresar, en este punto, a lo que sería la “justificación del despido”, que tampoco considero cumplido.

En tal sentido, lo primero que debo puntualizar es que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido (y su justificación), dependen de la valoración privativa del juez.

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, págs. 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 -como principio general- 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 quien invoca una justa causa de despido, debe probar 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 (Confr. Art. 322 CPCC y 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”).

Ahora bien, de las constancias de autos, considero que el Sr. Moreno **no ha producido prueba asertiva, categórica y convincente, que permita acreditar la justa causa del despido, la que tampoco está explicitada en términos claros y precisos.**

VI.3.a) En primer lugar, y teniendo en cuenta que el demandado invocó una “nueva injuria laboral que constituye una falta grave” consistente en que los días “10/04/2023, 14/04/23, *usted se ha negado a realizar su trabajo*” (sic, nota de despido), es que no ha acreditado de manera fehaciente que efectivamente el Sr. Agüero se haya negado a realizar su trabajo.

De la prueba testimonial producida, no surge de manera *clara y fehaciente* que el actor se haya negado a realizar su trabajo los días 10/04/23 y 14/04/23, sino que por el contrario, el cuestionario apuntó a las faltas en las que incurrió el Sr. Agüero, sin hacer referencia al hecho puntual que se le

acusó en la nota de despido. Así, cuando se le preguntó “Diga el testigo si tuvo conocimiento directo de las faltas incurridas por el Sr. Agüero, como empleado del Sr. Moreno” (pregunta n° 4), el Sr. Segovia dijo: “Si. Yo no era el que hacía apercibimientos, pero sí de las faltas que me afectaban a mí y a las ventas, produciendo las pérdidas de clientes”; a su vez, aclaró: “Las principales faltas que me afectaban eran que no acataba ciertas normas, no cumplía con la planilla de producción y tampoco salía en el horario, salía antes sin cumplir con la producción. Tenía trato agresivo con alguno de los chicos. Era mal hablado. Tenía llegadas tarde y faltas no justificadas sin previo aviso. Tuvo una pelea con un compañero”.

Traído a la causa el testimonio transcripto, surge de manera clara y fehaciente que no hace referencia, en primer lugar, a los días a los que alude el demandado para justificar el despido (10/04/23, 14/04/23), sino que se limitó a enumerar las distintas faltas en las que incurrió el Sr. Agüero, sin mencionar que alguna vez no cumplió con su trabajo, solo que “no cumplía con la planilla de producción”, sin hacer referencia a qué día lo hizo, cuantas veces lo hizo y si ese incumplimiento era total, o parcial. Tampoco hizo mención a los perjuicios de organización y económicos que habría sufrido la empresa por el supuesto incumplimiento. Corresponde aclarar aquí que, debido al escaso valor probatorio del testimonio analizado, no ingresaré al análisis y resolución de la tacha interpuesta en contra del testigo Segovia, toda vez que la considero inoficiosa debido -insisto- al escaso valor probatorio del testimonio en cuestión.

Insisto, además, que nunca se ha probado cuales serían los parámetros o las cantidades estándares, para la producción de cada producto, por una persona. Tampoco se ha probado que exista la posibilidad de producir una cantidad determinada de cada uno de los productos como para corroborar que el actor no cumplía esas metas o parámetros objetivos. Nada de ello se ha probado por el demandado.

VI.3.b) En segundo lugar, en la nota de despido, al mencionar la “falta grave” invocada, manifestó “sumada a las anteriores que se detallan a continuación hacen imposible la prosecución del vínculo laboral”, procediendo a enumerar distintas faltas de distintas fechas.

Ahora bien, considero que tal situación tampoco resulta suficiente para justificar el despido invocado ya que todas las faltas enumeradas obedecen a distintos hechos y consecuencias, no existiendo de manera previa, **ninguna sanción por “incumplimiento en las metas de producción”**. Así, el apercibimiento del 17/08/19 obedeció a que el actor no firmó la planilla de asistencias; el apercibimiento de fecha 11/11/19 por no completar la producción solicitada; el apercibimiento de 31/08/2020 por extralimitarse en sus funciones y concurrir a su puesto de trabajo en un horario laboral distinto al suyo; apercibimientos de fecha 21/10/20 y 23/02/21 por no haber observado las medidas de prevención para evitar la circulación del coronavirus; llamado de atención del 18/10/22 por haber participado en un hecho de violencia con un compañero; apercibimiento de fecha 09/02/23 por haberse retirado una antes al horario de salida; suspensiones de fecha 10/02/23, 18/02/23 y 27/02/23 por ausencias injustificadas a su puesto de trabajo.

Dicho esto, se observa que la única falta coincidente con la invocada como causa de despido, sería el apercibimiento dispuesto en fecha 11/11/19, la que incluso no podría ser valorada al haber sido casi 3 años antes del despido decidido en autos, no siendo contemporánea al hecho que justificó el distracto. Es decir, no se observa que se haya sancionado al actor, anteriormente, por un hecho similar (incumplir metas de producción), como para sostener que el actor ya conocía del tema, y de las metas que debía cumplir; y que si no lo hacía, sufriría sanciones mayores.

VI.3.c) En tercer lugar, en la nota de despido, el demandado expresó “[] incumpliendo nuevamente las metas diarias asignadas de fabricación de productos []”. Sin embargo, lo reitero una vez más, no existe en la causa un parámetro claro y concreto, que permita sostener, por un lado, **cuáles eran las metas diarias de fabricación de productos**, y por el otro, tampoco explicó -ni acreditó- cuáles eran los

parámetros generales tenidos en cuenta (estándares de fabricación), para poder establecer los objetivos o las metas diarias, que debía cumplir el actor.

Es decir, considero que el accionado debería haber -al menos- mencionado qué parámetros tenía en cuenta para establecer los objetivos o metas diarias de fabricación, para así poder valorar si la misma era posible de cumplir, o no, por un trabajador de las condiciones y capacitación del actor. Dicho de otra manera, entiendo que la parte demandada debería haber probado y traído a la causa, factores objetivos respecto a la producción de los productos de los que se encargaba el actor, para así tener un panorama más claro respecto a lo que era posible fabricar, y qué no; para que -insisto- la valoración respecto al “incumplimiento de las metas asignadas” sea realizada de manera correcta.

Y digo esto porque llama la atención de éste Sentenciante que, en estudio de las planillas traídas por el demandado, y a título de ejemplo, que el promedio que se le solicitaba de “Maicenitas” al actor, era de 120 unidades, de “Alfajores de Milhojitas” era de 120 unidades, y en otros días era de 180 unidades en el caso de las Maicenitas, y llegando algunos días a 240 unidades y hasta 300 unidades, siendo éste último digito el del día mencionado en la nota de distracto (14/04/23).

Siguiendo éste análisis, llama la atención en especial que los días 10/04/23 y 14/04/23 (días en los que se fundó el distracto) primero se le haya solicitado al actor la producción de 120 unidades de maicenitas el día 10, y el día 14, se le haya solicitado la producción de 300 unidades (180 unidades más). En este orden de ideas, también se le solicitó 120 unidades de alfajores milhojitas el día 10, y el día 14 se le solicitó 180 (60 unidades más).

En otras palabras, por un lado, no se explicó, ni probó, cual sería una “producción estándar”, como v.gr. expresar y probar que la producción estándar o habitual de un trabajador (objetivamente analizada), puede ser de 120 unidades diarias de tal o cual producto y de 150 unidades diarias de otro tipo de producto, como para tener parámetros objetivos y concretos, que permitan “medir” la producción del actor, en relación a esos valores o parámetros estándares de producción. Y, por otro lado, advierto también que de una fecha a la otra (entre el 10/4/23 y el 14/4/23), existió un incremento significativo de la meta diarias, entre un día y el otro, en cuanto a cantidades a producir, no pudiendo conocer -insisto, por falta de invocación y prueba fehaciente- cuáles fueron los motivos por los que se exigía ese aumento de producción (por ejemplo, el día 10/04/23 se solicitaron 120 maicenitas y 120 milhojitas; en cambio el día 14/04/23 se solicitaron 300 maicenitas y 180 milhojitas; lo que implica -reitero- exigir un incremento de producción de 180 unidades más (maicenitas), y 60 unidades más (milhojitas); con el agravante que -también lo reitero- nunca se explicó, ni se probó, cuál es el parámetro estándar que puede realizar una persona (trabajador de las características del actor), ni los motivos por los cuales -en días sucesivos- se exigía ese tipo de aumentos. Al respecto, me parece importante mencionar que se complica más aun la posibilidad de evaluar la justa causa, cuando -como Magistrado- no cuento con parámetros objetivos o estándares de lo que es la producción “normal y habitual” de los productos requeridos (que es un extremo que debía probar la demandada, que invoca la baja producción como causal del despido); ni tampoco explica, ni prueba, cuáles eran los motivos, o las causas, para exigir los aumentos de producción (ejemplo, de 120 a 300 maicenitas y de 120 a 180 milhojitas).

Continuando con el análisis de las planillas presentadas, si bien es cierto que en la prueba de exhibición del actor la parte demandada adjuntó las planillas de producción de los días 10/04/23 y 14/04/23 en donde se observan leyendas como “incompleto”, “no se hizo”, y en donde no coincidirían los números de la casilla “pedidos” con el número de la casilla “Elaborado”, lo cierto es que para ambos días, existen 3 y 2 planillas respectivamente, las cuales solo 2 de ellas se encontrarían firmadas por el Sr. Agüero. Asimismo, el demandado no explicó la razón en la falta de coincidencia entre una planilla y otra, ya que, por ejemplo, en una de las planillas del día lunes 10 de

abril de 2023, se observa que se pidió 48 unidades de “Pañuelos Hojaldres x 8 unidades”, y se elaboró 36, mientras que en la otra, se dejó constancia que se elaboraron 37; a su vez, tampoco se rellenaron las demás casillas correspondientes para que ambas planillas coincidan en su totalidad, mientras que otra solo tiene rellena la casilla de “envasado”, no así las de “pedido” y “Elaborado”. Por otro lado, si bien es cierto que en la planilla de fecha 14/04/23 se encuentran algunos pedidos incompletos, lo cierto es que algunas cantidades de pedidos, o no fueron alcanzados por muy pocas unidades (ejemplo: de las 180 unidades pedidas de “Alfajores de Milhojitas x 12 unidades”, se elaboraron 177, o en el caso de los “Budin de Chocolate”, se pidieron 20, y se elaboraron 19), o se elaboraron una cantidad superior a la solicitada (ejemplo: en “Mantecados. Bandeja de 10 unidades” se pidieron 200 unidades, y se elaboraron 270; en el caso de “Palmeritas x ½ KG” se pidió 2 kilos, y se elaboraron 3.4).

Dicho esto, la inconsistencia y falta de claridad en las planillas analizadas, como así también la ausencia de explicación alguna respecto al funcionamiento de las mismas, y a qué razón obedece que existan 3 ejemplares de los días que se citó para justificar el despido (10/04/23 y 14/04/23), mientras que en los otros días adjuntados (09/03/23, 13/03/23, 14/03/23, 15/03/23, 16/03/23, entre otros), existe solo un ejemplar de las mismas, situaciones que le restan valor probatorio como para acreditar, de manera fehaciente y asertiva, la posición de la demandada en el sentido que el Sr. Agüero se “negó a cumplir su trabajo”, ya que conforme se analizó, el mismo cumplió con casi todos los pedidos solicitados, no observando éste Sentenciante un incumpliendo objetivo y grave (con parámetros comparativos), como para poder evaluar la justificación, o no, de la decisión rupturista.

VI.3.d) Sumado a ello, tampoco se encuentra acreditado el perjuicio económico que habría tenido la empresa -invocado por el demandado en la nota de despido- por el accionar del trabajador.

VI.3.e) Por otro lado, si bien en la notificación de despido enumeró distintos apercibimientos y suspensiones en contra del Sr. Agüero, lo cierto es que solo una de ellas fue relativa a la falta de producción, la que incluso data del año 2019, por lo que no sería contemporánea -como sumatoria de faltas- a la dispuesta en el año 2023 para justificar el despido decidido.

En consecuencia, al ser la “falta grave” (o las faltas graves) el/los hecho/s que -supuestamente- el actor se habría negado a realizar su trabajo (el 10/4/23 y el 14/4/23), al incumplir con las metas de producción -lo que insisto, no está acreditado-, es que considero que el despido directo no puede considerarse justificado.

VI.3.f) Por otro lado, tampoco advierto que se haya obrado con “proporcionalidad” al momento de decidir el despido. Ello, por cuanto considero que la decisión de rescindir el contrato de trabajo, por las supuestas causas genéricamente invocadas (aun cuando se considerasen probadas, que no ha sucedido), no serían suficiente para proceder al despido con justa causa; afectándose el principio de proporcionalidad imperante en la materia laboral; y, en consecuencia, también el de conservación del contrato de trabajo (conf. Art. 10 LCT).

Es que en la hipótesis que se entienda que existió una falta (incumplimiento de metas de producción, que no fueron precisadas), igualmente considero que ese supuesto incumplimiento, no habilitaba para decidir el despido; sobre todo, cuando el actor solo tenía un antecedente del año 2019, por esa causa.

Así las cosas, considero que la decisión del despido, no luce proporcionada con la supuesta falta cometida (incumplimiento de metas de producción, más allá de no estar claras las metas, ni probados los extremos). Digo esto porque -por ejemplo- el empleador pudo aplicar nuevas suspensiones, por más tiempo, por dichos incumplimientos, sin tener que llegar al despido.

Dicho esto, un tema importante dentro de lo que es “poder disciplinario” del empleador, es el de la “**proporcionalidad**”; y en el caso que me ocupa, advierto que el accionar del demandado en ningún momento demostró haber actuado dando cumplimiento con el requisito de la “proporcionalidad” de la sanción de despido del trabajador, atento a que si bien invocó distintas sanciones impuestas en contra del Sr. Agüero, lo cierto es que solo una de ellas fue coincidente con la causal de despido; es decir, no se advierte que ese poder disciplinario se haya ido ejerciendo en forma gradual y proporcional (por ejemplo, tratando de corregir el rendimiento del trabajador, o el incumplimiento respecto de los objetivos, en tales o cuales períodos de tiempo). Es decir, no se verifica en el caso, que el empleador haya tratado de corregir (en ejercicio de su poder disciplinario), lo que consideraba incumplimiento del trabajador (respecto de rendimientos u objetivos), como para poder entender que -en forma previa al despido- se intentaron subsanar errores o incumplimientos del actor (mediante sanciones anteriores), hasta llegar a la máxima sanción (despido), la que para lucir razonable y proporcionada, en todo caso, debería estar precedida por una serie de actuaciones disciplinarias anteriores al despido, donde se ponga en evidencia que verdaderamente se intentó reencauzar la conducta del empleado, y pese al ejercicio del poder disciplinario, el mismo no modificó la conducta, no quedando otra alternativa que disponer el despido. Digo esto, como un argumento adicional referido a la falta de **proporcionalidad de la sanción**, y sin que implique sostener que la notificación del despido, haya cumplimentado los recaudos del Art. 243 LCT; toda vez que -como ya se examinó- el despido no cumplió con las exigencias de la norma sustancial antes mencionada.

La jurisprudencia que comparto, sobre el tema de la proporcionalidad, tiene dicho que: **“No se demostró el cumplimiento del requisito de la “proporcionalidad” de la sanción de despido atento la no acreditación de la existencia de sanciones anteriores al actor las que sólo se mencionan en el sumario interno y que sumarían un total de 7 suspensiones en dos años; tampoco que el retiro del actor haya ocasionado un perjuicio a la demandada o un riesgo en la prestación del servicio, por el contrario, queda manifestado que la tarea del actor era de hacer reparaciones de impresoras y PCs -como auxiliar técnico- las cuales no se consideran imprescindibles en un servicio público de agua potable y cloacas. Es precisamente en atención al principio de conservación del contrato, que se ha decidido que el despido por justa causa funciona como máxima sanción disciplinaria, cuando el incumplimiento grave del trabajador impide continuar la relación laboral aún a título provisorio** (CNTrab. Sala VI, 04/04/2002, “Martini c. Deli France S.A.”, DT, 2002-A, 1229). Es que siempre se ha considerado **al distracto como la última ratio a la que puede apelar el patrón, luego de haber ejercido con prudencia y moderación el poder disciplinario sobre el dependiente** (Dollera Jofré, Federico G., “El insulto al superior y la importancia probatoria”, nota laudatoria al citado caso “Carabajal”; también Tosto y otros, “Extinción del Contrato de Trabajo”, pág. 164 y sus citas). (Cam. del Trabajo Concepción, Sala 1, sentencia: 58 del 25/03/2013, “Carranza Héctor E. Vs. Accorroni Rivas Bruno s/ cobro de pesos”). Tampoco logró la demandada acreditar el cumplimiento del requisito de la contemporaneidad entre la causa invocada para el despido y la comunicación del mismo atento haber transcurrido un plazo de 45 días entre el hecho y su sanción, lo que excede lo normal y lógico para concretar la denuncia del contrato.” (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - ROMANO MARCELO MANUEL Vs. SOCIEDAD AGUAS DEL TUCUMAN - SAPEM S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 271 Fecha Sentencia 28/11/2013 - Registro:00037134-02).

VI.5. En consecuencia a todo lo expuesto, considero que el despido decidido por el demandado Moreno en fecha 19/04/23 deviene a todas luces injustificado. Ello, por cuanto no cumplió con los parámetros necesarios dispuestos en el art. 243 LCT; ni tampoco justificó en forma fehaciente la/s causal/es de despido invocada/s, en los términos del art. 242 de la LCT, ni tampoco puede decirse que la falta que se imputa (incumplimiento de metas de producción), luce proporcional con la sanción del despido; y, por lo tanto, considero que el despido debe ser considerado SIN JUSTA CAUSA, y el actor tiene derecho al cobro de los rubros indemnizatorios emergentes del despido directo realizado con causa injustificada (arts. 245, 246 y Cctes. de la LCT). Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de cada uno de los rubros reclamados.

Resueltas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por el actor, por lo que se procederá a verificar cada uno de los

reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

Aclaraciones preliminares:

1) En cuanto a la base para el cálculo de los rubros reclamados por la Sra. Miranda, corresponde tener en cuenta lo decidido en la primera cuestión de ésta sentencia, su fecha de ingreso el día 01/05/17, la categoría determinada de “Ayudante de Gestión de Farmacias” del CCT 659/13, conforme art. 8 inciso B del mismo, las escalas salariales vigentes para la fecha y la jornada de 27 horas semanales cumplidas, hasta el día en que se produjo el distracto (13/12/21).

2) LEY 27.742. Antes de ingresar al tratamiento de las MULTAS reclamadas en el caso de autos, considero necesario hacer una breve referencia las disposiciones de la ley 27.742 (Ley de Bases), ya que la misma derogó tanto la ley 25.323, la ley 24.013, como la sanción prevista en el art. 80 LCT; entre otras, que contemplaban algunos supuestos de agravamientos de las indemnizaciones tarifadas.

En el caso concreto, se reclamaron las indemnizaciones del art. 2 de la ley 25.323, art. 9 de la ley 24.013 y la multa del Art. 80 LCT.

Con respecto a las leyes 24013 y 25323, tengo presente que, a la fecha del dictado de la presente sentencia, esta ley se encuentra derogada por la ley 27.742.

Ingresando al examen de los reclamos, considero que para resolver el tema, la pregunta que debo formularme, para decidir su aplicación, o no, de las multas reclamadas, es la siguiente: ¿Cuándo nace el derecho a obtener el crédito, que luego se reconoce y declara la sentencia?

En una primera aproximación al tema, debo recordar que en el caso conocido como “Lucca de Hoz” (LUCCA DE HOZ MIRTA LILIANA Y OTRO c/ TADDEI EDUARDO CARLOS Y OTRO s/ACCIDENTE - ACCION CIVIL; Sentencia del 17/08/2010; Fallos: 333:1433), el Cíbero Tribunal de la Nación -haciendo suyo el Dictamen de la Sra. Procuradora ante la CSJN- ha establecido un criterio que si bien está relacionado con las indemnización por un accidentes de trabajo, considero que sus líneas directrices resultan aplicables -según entiendo- para todos los casos donde se discuten indemnizaciones laborales tarifadas, incluso las multas o agravamientos previstos por leyes que rigen la materia, tales como la 24.013, 25.323, entre otras cuestiones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aclarado todo lo anterior, corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora.

Para ello, conforme lo prescribe el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio), se analizarán por separado cada uno de ellos, para lo cual, debe considerarse las disposiciones de la LCT, las características de la relación laboral y la fecha de despido declarados en esta sentencia, debiéndose tener en cuenta para la base de cálculo el básico + antigüedad + presentismo, conforme lo solicitado por el actor, como así también por ser rubros abonados habitualmente al trabajador en los recibos de haberes adjuntados a la causa.

1) Indemnización por antigüedad: este rubro resulta procedente en atención a que el despido directo configurado por el demandado devino injustificado, y el mismo será calculado en la planilla a practicarse en la presente sentencia.

2) Preaviso y SAC s/ 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 directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago.

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. Los importes serán calculados en la planilla respectiva. Así lo declaro.

3) 19 días del mes de abril 2023: el presente rubro deviene procedente en la suma correspondiente al mes en que se produjo el distracto, en la proporción pagada de menos de acuerdo al recibo de haberes adjuntado a la causa. Así lo declaro.

4) Integración mes de despido y SAC s/ integración mes de despido: los rubros reclamados devienen procedente en virtud de que la causa del despido configurado por la demandada fue declarada injustificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Sus importes serán calculados en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

En cuanto al SAC sobre la integración mes de despido, en consonancia con los fallos que sustentan los rubros precedentes que consideran al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (Art. 122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio

minoritario del Plenario n° 322 Tulosai (02/04/2010), doctrina de la CSJT en Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros (sent. 840 del 13/11/1998)... en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)" y más recientemente en Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA (sent. n° 835 del 17.10.13). En tal sentido, el segundo párrafo del art. 233 reza: ...Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.... De este modo, resulta procedente su pago, cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

5) Vacaciones no gozadas 2023 y SAC proporcional: el actor tiene derecho a estos conceptos en virtud de lo previsto en los arts. 121, 122 y 156 de la LCT, pero en la proporción pagada de menos de acuerdo al recibo de liquidación final adjuntado a la causa en la prueba de exhibición del actor, y al no haberse observado ni impugnado el mismo, por lo que su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

6) Multa art. 1 ley 25.323: A la luz de lo expuesto en la demanda, y pruebas producidas en autos, considero que está probado que el actor no se encontraba correctamente registrada en lo referido a su fecha de ingreso como en la categoría profesional, lo que implica que se le abonaba una remuneración inferior a la correspondiente; lo que según mi criterio torna aplicable la multa prevista en el art. 1 de la ley 25.323.

Así, en el caso de autos, y de acuerdo a lo decidido en la primera cuestión de ésta sentencia en donde se determinó que el actor trabajó de manera ininterrumpida desde el 09/10/12 hasta el 19/04/23, y que de acuerdo no solo al reconocimiento expreso realizado por el demandado tanto en la absolución de posiciones, sino también en la Certificación de Servicios y Remuneraciones que el inicio del contrato fue tal día (09/10/12), es que correspondía que se le reconozca la mencionada fecha de ingreso, más aun teniendo en cuenta lo establecido en el art. 18 LCT, al haberse determinado que el Sr. Otero fue utilizado como un verdadero "hombre de paja" para ocultar la verdadera realidad de la relación laboral, en cuanto a la antigüedad del trabajador.

Asimismo, al haber registrado al Sr. Agüero en un convenio que ni siquiera resulta aplicable a la Provincia, en una categoría que no le correspondía, es que considero que se cumple también el supuesto previsto (incorrecta registración) para la procedencia de la presente multa.

En efecto, en el caso que me ocupa el accionante reclama el pago de la indemnización prevista en el Art. 1 de la ley 25.323, que expresamente indica: *Art. 1° “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 o lo esté de modo deficiente.”* (lo subrayado, me pertenece)

Respecto del artículo mencionado, Nuestra Corte local tiene dicho que: “la norma citada tiene una evidente y necesaria articulación con la ley 24.013 y su interpretación debe hacerse desde la complementariedad.” Ello, nos lleva a recordar lo expresado por el legislador nacional en el Art. 10 de la ley 24.013, donde se dispone: *Art. 10. “El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.”*.

Así las cosas, y si bien comparto el criterio de la Excma. Corte Provincial (en lo referido a la necesaria articulación de ambas normas y complementariedad de las mismas), me permito realizar unas consideraciones adicionales al respecto, que me conducen a sostener que la interpretación de ambos artículos conducen -en el caso que nos ocupa- a la procedencia de la indemnización reclamada, sobre todo, porque entiendo que el ámbito de aplicación de dichas normas no deben ser

tomado en un sentido estrictamente literal (y limitativo), sino que corresponde interpretar las normas en juego, atendiendo a la finalidad de las mismas, que no es otra que combatir y castigar el empleo deficientemente registrado, o total o parcialmente clandestino o en negro. Y es en ese contexto, que realizaré el análisis hermenéutico de las normas citadas, intentando desentrañar su verdadero contenido y alcances. Al respecto, reafirmo e insisto, que resulta imprescindible interpretar ambos artículos, teniendo en consideración la finalidad legal, como ya lo han hecho varios de los fallos precedentes; y en tal sentido, considero que lo relevante - respecto de la finalidad de la LNE- está dirigida a **desalentar el indebido o incorrecto registro de relaciones laborales**; es decir, **la finalidad principal tiende a promover la regularización de las relaciones laborales, y combatir y sancionar el empleo total o parcialmente clandestino o deficiente**.

En ese contexto, cuando el empleador no registra una relación laboral, está incurriendo -en definitiva- **en una deficiente o defectuosa registración laboral, tanto en perjuicio del trabajador, como del sistema de seguridad social**.

Y es que siempre que **no se registre** en los libros y documentos a un trabajador, o lo hago por **un importe de la remuneración “menor” al que le verdaderamente le corresponde al trabajador (examinando no solo la efectivamente percibido, sino también lo “devengado”, y no percibido, ni registrado)**, considero que el caso debe quedar alcanzado por las previsiones del Art. 1 de la ley 25.323; es decir, considero que está incluida en el ámbito previsto por la ley, todos los casos donde no se registró el verdadero importe que el **“trabajador tenía derecho a percibir, como consecuencia del trabajo cumplido”**, pero que el “ empleador” **unilateralmente decide no registrar correctamente, haciéndolo solo en forma parcial y/o defectuosamente la relación**; siendo alguno de los ejemplos de este supuesto, insisto, cuando el empleador no registra la relación laboral, o la registra en forma errónea la **categoría laboral** (y paga de menor las remuneraciones y cargas patronales), **o registra solo parcialmente la jornada laboral** o además, cuando registra el pago de un salario que no se compadece con el verdadero salario que devenga el trabajador con su trabajo (por ejemplo, porque no le paga comisiones, cuando corresponde que así lo hiciere). Es decir, considero que en todos los casos donde el empleador, “no registra”, “registra en menos” o “solo parcialmente” lo que debería percibir el trabajador (verdadera salario devengado), y lo perjudica registrando un salario menor (y consecuentemente realiza aportes y contribuciones menores a los que legalmente corresponden), corresponde aplicar la multa del artículo 1° de la Ley 25323, por cuanto la misma tiene por finalidad, desalentar, combatir y sancionar el “indebido o defectuoso registro de relaciones laborales”, que afectan al trabajador, y también al sistema de seguridad social.

Y ello es, o debe, ser así , sencillamente porque lo que se trata de lograr, es que cada vez **haya menos empleo en negro**, o empleos deficientemente registrados; y claramente existe una deficiencia en la registración del “contrato de trabajo” (como sucede en el caso de autos), cuando se registró mal la categoría del trabajador y se le abonaron salarios menores a los que le correspondía percibir conforme su verdadera categoría y jornada laborada; insisto, porque con dicha maniobra o registración defectuosa, se está perjudicando no solo al trabajador (que no recibía el verdadero salario que le correspondía percibir, conforme su verdadera y real categoría laboral), sino también se lesionaba el patrimonio y los recursos de la “ seguridad social”, ya que el sistema recibía (como aportes y contribuciones), un importe “ menor” al que debía recibir, si se hubiese registrado correctamente la relación laboral, en su verdadera categoría y escala salarial aplicable al mismo.

En tal sentido, una reciente Jurisprudencia de Nuestro Tribunal Címero Provincial (en lo que considero una ampliación del marco de aplicación del Art. 1 de la ley 25.323), ha dicho: *“A la luz del criterio interpretativo precedentemente citado, se constata que la decisión de la Cámara que admite la pretensión indemnizatoria prevista por el art. 1° de la Ley 25.323 no luce arbitraria y se ajusta a los presupuestos de procedencia de la indemnización previstos normativamente, especialmente en cuanto considera que existe una deficiente registración de las remuneraciones del actor”* *“Ello así, la consideración de la sentencia referida a que en el caso se verifica una registración deficiente por encontrarse mal*

*registrada la remuneración del actor, y que por lo tanto **procede la multa del art. 1 de la ley 25.323, encuentra fundamento suficiente en las constancias de la causa, y no logra ser desvirtuada** ” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - SUAREZ PABLO GABRIEL Vs. SERVICIOS EMPRESARIOS DIPLOMATS.R.L EMPRESA SERVICIOS EVENTUALES Y/O BANCO MACRO S.A. S/ DESPIDO - Nro. Expte: 2666/09 - Nro. Sent: 136 Fecha Sentencia: 02/03/2021).*

En definitiva, y por los motivos expuestos precedentemente, considero que en el caso que corresponde hacer lugar a la sanción prevista por el Art. 1 ley 25.323. Así lo declaro.

7) Multa art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora. Este criterio ha sido reiteradamente sostenido por esta Excma. Corte Suprema de justicia de Tucumán, habiéndose establecido como doctrina legal el caso caratulado “Barcelona Eduardo J. Vs. Textil Doss SRL/cobro de pesos”.

Analizada la correspondencia epistolar entre las partes, considero que la intimación exigida por la normativa anterior fue cumplida por el actor mediante telegrama de fecha 16/05/23, recepcionado por la demandada en fecha 17/05/23. Por lo expuesto, considero que el presente rubro deviene procedente. Así lo declaro.

8) Diferencias salariales: habiéndose determinado que el actor debía estar registrado con una fecha de ingreso distinta en la que estaba, lo que ocasionaba que el salario que efectivamente percibió fue inferior al que le correspondía, corresponde que se le liquiden las diferencias salariales por los períodos reclamados en su planilla adjuntada en el escrito inicial, y en la medida que correspondan

En cuanto a las sumas abonadas (sumas percibidas) que no surjan de los recibos de haberes adjuntados a la litis, voy a tener como percibidos los montos indicados por el actor en la planilla de la demanda, atento a la falta de cuestionamiento (o negativa) en forma expresa y puntual, por parte de la demandada respecto de las sumas allí indicadas (art. 60 CPL). Así lo declaro.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

VIII.1. INTERESES

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

Así las cosas, habrá que tener presente la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias

existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se expresó lo siguiente: *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago"*.

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

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

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

En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en "la planilla de condena" (que incluye capital e intereses hasta el 28/02/2025), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Ctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés compensatorio desde que cada suma es debida hasta el vencimiento del plazo otorgado para el cumplimiento de la condena, y desde allí se le adicionará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. "C" del C.C. y C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

En mérito a lo expuesto, en el supuesto que no se cumpliera con el pago de la liquidación judicial firme (vencido el plazo del Art. 145 CPL), la parte condenada deberá abonar -sobre el total de la condena, incluyendo capital e intereses calculados en la planilla que forma parte integrante de la sentencia- un interés de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, conforme lo considerado. Así lo declaro.

En el caso que el deudor sí cumpliera con el pago (sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia), solo se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Ctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. "C" del C.C. y C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el "capital" de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta la fecha del pago (primer pago posterior a la intimación Art. 145 CPL), con Tasa Pasiva BCRA es decir, siguiendo las pautas antes reseñadas en el presente pronunciamiento; y desde allí en adelante hasta el total y efectivo pago, con Tasa Activa BNA.

VIII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación):

Fecha Ingreso09/10/12

Fecha Egreso19/04/23

Antigüedad10a 6m 10d

Categoría CCT 478/061er OF.Panadero

JornadaCompleta

Base Remuneratoria

Básico\$140.332,00

Antigüedad\$24.558,10

Presentismo\$10.524,90

Sueldo Bruto\$175.415,00

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad\$ 1.929.565,00

\$175415 x 11 =

Rubro 2: Indemnización por preaviso\$ 350.830,00

\$175415 x 2 =

Rubro 3: Sac s/preaviso\$ 29.235,83

\$350830 / 12 =

Rubro 4: Integración mes de despido\$ 64.318,83

\$175415 / 30 x 11 =

Rubro 5: Sac s/Integración mes de despido\$ 5.359,90

\$175415 / 12 =

Rubro 6: 19 días de abril 2023\$ 57.906,77

\$175415 / 30 x 19 =

(-)menos liquidación final abonada(\$53.189,40)

Rubro 7: Sac proporcional\$ 15.632,89

\$175415 / 365 x 109 =

(-)menos liquidación final abonada-\$ 36.751,32

Rubro 8: Vacaciones no gozadas 2023\$ 15.443,01

\$175415 / 25 x (23 x 109 / 365) =

(-)-menos liquidación final abonada-\$ 32.750,46

Rubro 9: Sanción Art 2 ley 25323\$ 1.142.877,45

Indem.p/antigüedad50,00%\$ 964.782,50

Indem.p/preaviso50,00%\$ 175.415,00

Indem.p/integración50,00%\$ 2.679,95

Rubro 10: Multa 1 ley 25323\$ 1.929.565,00

Indem.p/antigüedad

Total Rubros 1 al 10 en \$ al 19/04/2023\$ 5.540.734,68

Ints Tasa activa BNA desde 20/04/2023 al 31/05/2025168,63%\$ 9.343.340,89

Total Rubros 1 al 10 en \$ al 31/05/2025\$ 14.884.075,58

Rubro 11: Diferencias de haberes

PeriodoBásicoAntigüedadPresentismoTotal

05/21\$46.369,00\$6.491,66\$3.600,00\$56.460,66

06/21\$47.528,00\$6.653,92\$3.600,00\$57.781,92

08/21\$47.992,00\$6.718,88\$3.600,00\$58.310,88

11/21\$48.456,00\$7.631,82\$3.600,00\$59.687,82

12/21\$48.919,00\$7.704,74\$3.600,00\$60.223,74

01/22\$49.383,00\$7.777,82\$3.600,00\$60.760,82

02/22\$56.106,00\$8.836,70\$3.600,00\$68.542,70

03/22\$56.106,00\$8.836,70\$3.600,00\$68.542,70

04/22\$72.336,00\$11.392,92\$4.140,00\$87.868,92

05/22\$72.336,00\$11.392,92\$4.140,00\$87.868,92

06/22\$72.336,00\$11.392,92\$4.140,00\$87.868,92

07/22\$77.399,00\$12.190,34\$4.347,00\$93.936,34

08/22\$77.399,00\$12.190,34\$4.347,00\$93.936,34

09/22\$77.399,00\$12.190,34\$4.347,00\$93.936,34

10/22\$82.463,00\$14.431,03\$4.564,35\$101.458,38

11/22\$82.463,00\$14.431,03\$4.564,35\$101.458,38

12/22\$82.463,00\$14.431,03\$4.564,35\$101.458,38

01/23\$88.973,00\$15.570,28\$4.792,57\$109.335,85

02/23\$95.483,00\$16.709,53\$5.032,19\$117.224,72

03/23\$104.887,00\$18.355,23\$5.032,19\$128.274,42

Totales \$1.386.796,00\$225.330,12\$82.811,00\$1.694.937,12

Periodo	Bruto	Percibió	Diferencia
Reclamada	% ints	Intereses	Total Adeudado
31/05/2025			
05/21	\$56.460,66	(\$41.846,44)	\$14.614,22
06/21	\$57.781,92	(\$84.118,41)	\$0,00
08/21	\$58.310,88	(\$59.357,80)	\$0,00
11/21	\$59.687,82	(\$64.709,72)	\$0,00
12/21	\$60.223,74	(\$89.003,63)	\$0,00
01/22	\$60.760,82	\$72.899,87	\$133.660,69
02/22	\$68.542,70	(\$69.088,58)	\$0,00
03/22	\$68.542,70	(\$78.760,91)	\$0,00
04/22	\$87.868,92	(\$75.616,46)	\$12.252,46
05/22	\$87.868,92	(\$88.932,04)	\$0,00
06/22	\$87.868,92	(\$88.932,04)	\$0,00
07/22	\$93.936,34	(\$96.343,04)	\$0,00
08/22	\$93.936,34	(\$96.343,04)	\$0,00
09/22	\$93.936,34	(\$103.754,04)	\$0,00
10/22	\$101.458,38	(\$103.754,04)	\$0,00
11/22	\$101.458,38	(\$111.165,05)	\$0,00
12/22	\$101.458,38	(\$90.284,04)	\$11.174,34
01/23	\$109.335,85	(\$128.210,31)	\$0,00
02/23	\$117.224,72	(\$93.497,00)	\$23.727,72
03/23	\$128.274,42	(\$118.576,04)	\$9.698,38
Totales \$1.694.937,12(\$1.609.392,76)\$205.127,80\$488.111,78\$693.239,58			

Total Rubros 1 al 10 \$ 14.884.075,58

Total Rubro 11\$693.239,58

TOTAL CONDENA EN \$ al 31/05/2025\$ 15.577.315,16

VIII.3. COSTAS

De acuerdo a las cuestiones resueltas y al principio objetivo de la derrota, corresponde imponer las costas en su totalidad al demandado Moreno (conforme al art. 64 del CPCC de aplicación supletorio al fuero). Así lo declaro.

VIII.4. HONORARIOS

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

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 \$15.577.315,16 al 31/05/2025.

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

A. Por el proceso de conocimiento

1) Al letrado **Gerardo Bravo**, por su actuación en la causa por la parte actora, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, que fueran cumplidas, la suma de \$3.621.726 (base regulatoria x 15% más el 55% por el doble carácter)

2) Al letrado **Alfredo Fernando Ducca Kozameh**, por su actuación como apoderado en la causa por la parte demandada, en dos etapas y media del proceso de conocimiento, la suma de \$1.609.656 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter/3 x 2.5).

3) Al letrado **Braian Omar Gallardo**, por su actuación como apoderado en la causa por la parte demandada, en media etapa del proceso de conocimiento, la suma de \$321.931 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter/3 x 0.5).

Considero importante aclarar que el cálculo correspondiente a los honorarios de las actuaciones de los letrados Ducca Kozameh y del Dr. Gallardo, superan el monto mínimo garantizado por la ley arancelaria, por lo que no se debe aplicar lo establecido en el art 38 in fine de la ley de honorarios.

Así, la escala de los Art. 14, 15 y 38 de la ley 5480, configuran patrones generales, que permiten verificar en cada caso concreto el grado de razonabilidad del resultado de la regulación. Si bien, la regulación de honorarios mínima (Art. 38 in fine de la Ley n° 5480), tiene por finalidad la protección del trabajo profesional, no procede su automática aplicación. Se trata de una pauta regulatoria más que debe tenerse presente a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Lo manifestado precedentemente ha sido considerado al momento de regular los honorarios de la letrada presentante por su intervención en el proceso principal. Para regular los honorarios de la recurrente, se tuvo en cuenta el mínimo legal vigente a la fecha en que se practicó la regulación, el monto por el que progresó la demanda y la actuación sucesiva de otro letrado en representación de la demandada. Ponderados todos esos elementos objetivos y demás parámetros regulatorios señalados precedentemente, se determinó el monto total del honorario correspondiente a la defensa de esa parte, cuya cuantía excedía el mínimo legal, tal como fuera puesto de manifiesto en la sentencia recurrida, y se lo distribuyó conforme lo establecido por el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480. En otras palabras, la regulación practicada en la sentencia atacada, surge razonable y ajustada a derecho.” (DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ. - CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 - SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02)

Por ello

RESUELVO

I. HACER LUGAR a la demanda promovida por **AGÜERO MATÍAS ESTEBAN**, DNI N° **38.490.683**, en contra de **MORENO MARIO ALEJANDRO**, CUIT N° **20-22073346-8**, con domicilio real en San Lorenzo N° 2372 de la ciudad de San Miguel de Tucumán. En consecuencia, se condena a éste al pago de la suma de **\$15.577.315,16 (PESOS QUINCE MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS QUINCE CON DIECISEIS CENTAVOS)**, en concepto indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, 19 días del mes de abril 2023 (en su parte proporcional), integración mes de despido, vacaciones no gozadas 2023 y SAC proporcional (en su parta

proporcional) SAC s/ integración mes de despido, multas arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales, todo ello conforme lo considerado.

II. COSTAS: conforme son consideradas.

III. REGULAR HONORARIOS: Al letrado **Gerardo Bravo**, la suma de \$3.621.726 (pesos tres millones seiscientos veintiún mil setecientos veintiséis); al letrado **Alfredo Fernando Ducca Kozameh** la suma de \$1.609.656 (pesos un millón seiscientos nueve mil seiscientos cincuenta y seis) y al letrado **Braian Omar Gallardo**, la suma de \$321.931 (pesos trescientos veintiún mil novecientos treinta y uno), conforme a lo considerado.

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

V. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER

Ante mí

Actuación firmada en fecha 18/06/2025

Certificado digital:

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

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