

PROMUEVE DEMANDA LABORAL

Excma. Cámara:

María Soledad Chavari, abogada, Matrícula 9070 S.C.J.M, monotributista, CUIT N° 27-27803595-1, constituyendo domicilio procesal en calle Manuel Belgrano N° 360 de Godoy Cruz - Mendoza (Tel 0261- 4247814; mail: mariasoledadchavari@gmail.com) a V.E. me presento y digo:

I.- PERSONERÍA.

Conforme lo acredito con la carta poder que acompaño, resulto apoderada del actor **REINOSO CLAUDIO ADRIAN**, DNI **18.082.781**, CUIL **20-18082781-2** argentino, mayor, con domicilio real en Berutti 77 de Dorrego - Guaymallen, Provincia de Mendoza, mandato que denuncio bajo juramento, se encuentra plenamente vigente en todos sus términos.

II.- OBJETO.

En el carácter invocado, cumpliendo expresas y precisas instrucciones de mi mandante vengo a promover formal **DEMANDA LABORAL** contra **1.- BORRA FACUNDO**, DNI **26.042.752**, CUIT **20-26042752-1**, **2.- SALIMENI DANIEL**, DNI **23.901.124**, CUIT **20-23901124-2**, y **3.- PLAYGROUND BEER SAS** CUIT **33-71678050-9** todos con domicilio en Adolfo Calle 4200 de Villanueva - Guaymallen "COMPLEJO NOVAT MARKET - PATIO CERVECERO", por el monto debido en concepto de Sueldo mes de Octubre de 2022, Indemnización sustitutiva Preaviso, Indemnización por Antigüedad, integración mes despido, Vacaciones Proporcionales 2022, SAC proporcional 2022, SAC PROP 1° semestre 2022, SAC 2021; Multa Art.80 LCT, Multas Ley 24013 Arts.9 y 15, Multas ley 25323, art. 1 y 2, horas extras, diferencias salariales, y demás indemnizaciones de ley que correspondan, ello por la suma de **Pesos NOVECIENTOS DIECISIETE MIL DOSCIENTOS CON 45/100 (\$917200,45)** y/o a la que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en autos.

Reclamo igualmente y para su oportunidad, desde la fecha en que cada suma es

debida, los intereses correspondientes a liquidarse según la **Tasa Activa**.

Peticiono igualmente la condena en costas, con más los costos erogados por esta parte para el reconocimiento y efectivización íntegra de su crédito, con más sus intereses a liquidarse conforme la tasa activa peticionada.

II.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

Sobre las circunstancias fácticas de la relación laboral mantenida por mi mandante con el demandado, brevemente he de resaltar.

a.- Fecha de Ingreso.

La relación laboral, comenzó en fecha 7 de noviembre de 2019 en la cual el actor comenzó a prestar tareas en relación de dependencia con los demandados en el Patio Cervecerero del Complejo Novat Market, sito en Adolf Calle 4200 de Villanueva-Guaymallen.

El contrato de trabajo no fue inscripto concomitantemente en los registros laborales de su empleadora (Art. 7 incisos a y b Ley 24013) ni en los distintos subsistemas de la seguridad social.

b.- Tareas.

Las tareas desempeñadas fueron de "Cocinero" bajo el CCT 389/04.

c.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo fue de lunes a viernes de 17:00 hs a 1:00 hs AM; sábados y domingos de 10.00 hs a 23.00 hs SIN FRANCO SEMANAL.

d.- Haberes Percibidos.

Por la labor desarrollada el actor percibió una remuneración diaria de \$2000.

Conforme la escala salarial vigente le correspondía una remuneración mensual de **\$78470** por lo que se adeudan diferencias salariales.

A dicha remuneración, atento la jornada de trabajo desempeñada, corresponde adicionarle lo devengado por horas extras.

"Los haberes por horas extra trabajadas con habitualidad deben computarse a los fines de la determinación de la remuneración del trabajador porque a pesar de su carácter variable, formaron parte integrante de la misma". SCBA, L 52995 S 14-11-95, Juez SALAS (SD). Sánchez, Oscar Enrique c/ Compañía Financiera Sic S.A. (en liquidación por el Banco Central de la República Argentina) s/ Preaviso. AyS

e.- El distracto.

Con fecha 02/11/22 mi mandante remite CD 095616869, CD 095616890, CD 095616912 expresando:

"Me dirijo a Ud. en su carácter de empleador de quien suscribe la presente (art. 26 LCT), ante negativa de tareas del corriente día, mes y año INTIMO plazo 48 hs de recibido este TCL otorgue tareas acordes y permita retomar actividades en forma normal y habitual, aclare situación laboral bajo apercibimiento en caso de silencio o respuesta evasiva de su parte de considerarme injuriado y despedido por su exclusiva culpa (Art. 212, 242 y 246 LCT). Asimismo intimarle plazo 30 días ley 24.013, registre el contrato de trabajo que nos vincula. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el art. 11 inc. "a" de la citada ley 24.013, deberá registrar en sus libros y/o registros del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, así como en el sistema único de registro laboral (art. 7 incisos a y b y 18 de la ley 24.013) consignando los siguientes datos: fecha de ingreso: Noviembre de 2019; tareas: Cocinero jornada: lunes a viernes de 17.00 hs a 1.00 hs AM; sábados y domingos de 10.00 hs AM a 23.00 hs, con un franco semanal, remuneración: \$2000 diarios sin perjuicio que la devengada es mayor Asimismo abone salario adeudado mes de enero y febrero 2022. Deberá Ud. además, como parte de la registración que se le intima, extender recibos de haberes, en doble ejemplar (arts. 139, 140, 141 y concordantes), desde mi fecha de ingreso. Además deberá acreditar el cumplimiento, en el mismo plazo de 30 días, de sus obligaciones para con los distintos subsistemas de la seguridad social respecto de la verdadera remuneración devengada. Adelanto que solicitaré la entrega de las constancias documentales de dicho cumplimiento conforme la expresa autorización que me confiere el art. 80 de la LCT, dado que en el caso se configuran las causas que así lo justifican. Le comunico que cursé copia del presente a la AFIP (Art. 11 inc. b Ley 24.013). Intimo plazo 48 hs. que comunique por medio fehaciente si dará cumplimiento a la intimación que se le cursa, ello al margen de la obligación de registración en el plazo de 30 días corridos (decreto 2725/91, art. 3 inciso 2). La intimación que se le formula es bajo apercibimiento de que en caso de silencio y/o respuestas evasivas y/o negativa y/o rechazo del requerimiento, considerare a su conducta como grave injuria (art. 242) que impedirá la continuidad del contrato de trabajo, habilitando el despido indirecto (art. 246 LCT) y con derecho a las indemnizaciones por despido arbitrario más las establecidas por los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, ello sin mengua de los demás derechos remuneratorios e indemnizatorios que pudieren corresponder".

Idéntica misiva fue remitida a la AFIP en conformidad con el Art. 11 de la Ley 24013 identificada como CD 095616886.

La demandada responde por CD 095616427 expresando:

"Ante la grave reiteración de su inconducta en que incurrió el día 26/10/2022. Y haciendo caso omiso a los llamados de atención, Ud. nuevamente orinó en la bacha de la cocina, lugar donde se limpian los alimentos y objetos de vajilla ocasionando graves perjuicios a la empresa incluyendo una posible clausura por parte de bromatología y graves perjuicios a terceros, hecho debidamente comprobado y

ratificado por Ud. por los constantes incumplimientos respecto de las ordenes e instrucciones impartidas por su superior jerárquico y por la agresión verbal hacia sus compañeros (varios de ellos presentaron quejas y manifestaron insultos por su parte) no aceptados por esta empresa, hechos que implican una grave inobservancia a sus deberes de fidelidad y conducta establecidos en los Arts. 62 y 63 LCT y un reiterado incumplimiento a los principios de buena fe, lealtad y colaboración, configurando la imposibilidad de la prosecución del vínculo laboral en los términos del Art. 242 LCT le comunicamos un despido por justa causa. A partir de la recepción del mismo liquidación final y certificación de servicios y remuneraciones a su disposición en el plazo de ley queda Ud. debidamente notificado. "

El actor remite CD 115820263, CD 115520274, CD 115520288 que dice:

"Niego por improcedente, falaz y maliciosa su CD 095614927. Niego la misma en su universalidad. Específicamente niego: 1.- Inconducta referida del día 26/10/22 específicamente haber orinado en la bache de la cocina; 2.- Que ello le implique graves perjuicios a la empresa y máxime que ello incluya hipotéticas situaciones falaces y argüidas a efectos de justificar una maniobra improcedente de despido; 3.- Niego incumplimientos a ordenes e instrucciones impartidas; 4.- Niego agresión verbal a compañeros, existencia de quejas y/o insultos; 4.- Niego que ello constituya injuria suficiente en los términos del Art. 242 LCT. En consecuencia, siendo el DESPIDO operado SIN CAUSA (Art. 245 LCT) es que intimo perentorio plazo de 48 hs abone: 1.- Indemnización por antigüedad, preaviso omitido, integración mes de despido, indemnizaciones Arts. 8, 9, 10, 11 y 15 Ley 24013; Art. 1 y 2 Ley 25323; Dif. salariales (Arts. 54, 114, 115, 116 LCT), VAC, SAC año 2021; SAC Prop 1° y 2° semestre 2022 y demás adicionales previstos por ley, salarios adeudados meses de agosto, septiembre y octubre 2022 NO ABONADOS 2.- Haga entrega en plazo legal del certificado de trabajo, aportes y servicios, bajo apercibimiento de la indemnización Art. 80 LCT (Art. 44 y sgtes Ley 25345, Dec 146/01) Todo bajo apercibimiento de reclamar las deudas salariales e indemnizatorias antes mencionadas en sede administrativa y/o judicial".

Hasta aquí el circuito telegráfico establecido entre las partes.

III.- CIRCUNSTANCIAS FACTICO JURIDICAS.

a.- Responsabilidad de los co-demandados.

El art. 26 LCT prescribe expresamente en cuanto al alcance de la persona-empleador que: ***"se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador".***

Quién organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando con facultades de control y disciplinarias, es considerado por la ley vigente "empleador", y en esta tesitura lo fueron los demandados (arts. 64, 65 y cdtes l.c.t).

A poco de analizar el texto del precitado artículo observamos que indica que un conjunto de personas físicas o jurídicas pueden ser ***"un empleador"***, a los efectos

de considerar a los sujetos del contrato de trabajo.

La característica común por excelencia que debe caracterizar a la persona que se constituye en empleador, es la **apropiación** del trabajo producido por el trabajador.

Destaco a priori que desde el inicio de la relación de dependencia, de manera indistinta los codemandados ejercieron los derechos-deberes de un verdadero "empleador" (independientemente de quien figure legalmente como titular), impartiendo directivas, controlando horarios de entrada y salida de los dependientes, manejando los fondos y disponiendo del pago de los haberes, otorgamiento de licencias, permisos, y en consecuencia, ejerciendo claramente facultades de organización y dirección del establecimiento.

A efectos de la imputación jurídica de las diversas obligaciones empresariales, no es la forma jurídica de la empresa, ni la actuación en nombre propio, sino que lo relevante es la participación en el ejercicio de un poder de dirección y organización empresarial unitario en aras de la satisfacción de un propio interés económico-productivo.

La caracterización del empleador en el derecho del trabajo, como concepto significativo de un centro de imputación de normas, reviste gran amplitud.

El significado del término empleador está referido a una concepción **realista** del proceso económico en relación al contrato de trabajo, entendiendo a éste como el vínculo que para los empleadores, los inviste del extraordinario poder legitimado de apropiación del trabajo ajeno.

A decir de Vázquez Vialard: "Por lo tanto, empleador es la persona que, por sí o por otro, recibe la tarea que brinda el trabajador –y a disposición del cual pone su capacidad de trabajo– y la dirige y consecuentemente, está obligado a remunerar" (autor cit., "Tratado de Derecho del Trabajo", t. 2 – p. 517).

La condición de empleador, está dada por cuánto los demandados gozaron de un poder para la apropiación –del trabajo de mi mandante- y por contrapartida y para balancear ese poder legitimado, obtuvo obligaciones en el juego sinalagmático del contrato vgr. El pago de remuneración.

Lo expuesto deber ser interpretado en términos del orden público laboral tuitivo que poco tiene que ver con la teoría de la empresa captada por el derecho

comercial, el societario, o por la ciencia económica y en consecuencia, resulta indiferente el tipo social adoptado.

Los estatutos o el contrato social de una sociedad comercial, lejos están de reflejar plenamente la actividad económica de la misma y es por ello, que por medio del **principio de primacía de la realidad** (Art. 14 LCT) en toda su complejidad y sus normas generadoras de responsabilidades llevan a la imputación por los créditos debidos al actor.

En tal sentido recordemos que el trabajador no está obligado a investigar el género de relaciones jurídicas que liga a su dador directo de trabajo con otros posibles titulares o responsables de una determinada organización empresarial, ya que la relación que se entabla con el empleador no es *intuitu personae*.

La figura del empleador, como bien se ha dicho, puede ser desempeñada “por una persona física que actúe por sí o a través de representantes (ejecutivos, gerentes, etc.) o de una persona jurídica (regular o irregular) o de un conjunto que sólo revista el carácter de sujeto de derechos.

Lo que se requiere, en cualquiera de estos casos, es que el empleador tenga capacidad para contraer obligaciones y adquirir derechos frente a terceros

Está plenamente reconocido que la mayor parte del empleo dependiente se cumple por medio de empresas y por eso, leyes laborales como la L.C.T. 20.744, le dedican especial interés a las regulaciones de la empresas (art. 5) o del establecimiento (art. 6).

Pero cuando regulan el contrato de trabajo, reconocen como sujeto del mismo, al empleador (art. 26), no confunden los términos y ordenan su sistemática a partir de un propósito guiado por el principio protectorio del otro sujeto del contrato de trabajo (el trabajador).

Los codemandados se constituyeron en empleadores de mi mandante, esto es, son titulares de los derechos que en el contrato de trabajo a tal título detentaron y cargan la obligación de responder por las obligaciones que les pesan.

Y la razón de ser de ello se encuentra en el principio de que quien se beneficia con una actividad es natural que responda por la misma con independencia de las figuras que a los efectos sociales o económicos adopten en las relaciones entre sí los apropiadores del trabajo.

Ante el peso del principio de primacía de la realidad, operando con referencia a la obra que las uniera y el trabajo cumplido, es natural que quienes asumieron la conveniencia de la obra en conjunto, queden obligados también en conjunto con referencia a los trabajadores que afectaron a sus fines lucrativos.

b.- Silencio de los co-demandados Borra Facundo y Salimeni Daniel.

La conducta de los demandados referidos importó la palmaria violación de uno de los principios básicos que debe presidir las relaciones laborales, cual es el "Principio de Buena Fe" expresamente reconocido en el Art. 63 de LCT que obliga al empresario a ajustar su conducta, en todo momento, a lo que resulta propio de un buen empleador.

Este principio debe ser considerado para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo, constituye un ingrediente de orden moral indispensable para el adecuado cumplimiento del derecho, revistiendo carácter esencial en las relaciones laborales; ya que el contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también una vinculación personal que, al prolongarse en el tiempo, necesita de la confianza y lealtad recíproca de las partes.

El principio de la buena fe funciona con el carácter de directiva alrededor de la cual la comunidad orienta y apoya sus vivencias axiológicas, por lo cual debe primar en las relaciones laborales, ante todo ante la parte más débil del sinalagma.

Es aquí donde la buena fe y la confianza entre las partes constituyen las condiciones necesarias para que las relaciones puedan desarrollarse en forma armónica y permitan a cada una de ellas cumplir acabadamente con sus obligaciones para lograr el fin previsto, y consecuentemente, debe ser analizada con mayor estrictez en el ámbito del derecho laboral a las luz del principio protectorio y del de la irrenunciabilidad de los derechos.

Como derivación lógica del mentado principio, el Art. 57 LCT prescribe ***"Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo..."***

El artículo en tratamiento impone al empleador una carga de explicarse o contestar frente a la intimación cursada por el trabajador, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador: *una presunción en su contra*, que importa **tener** (presumir) **por ciertos** –salvo prueba en contrario- **los hechos descriptos por mi mandante**.

En igual sentido, el **Art. 263 del CCyC** expresa: *"El silencio opuesto a actos o a una interrogación no es considerado como una manifestación de voluntad conforme al acto o la interrogación, excepto en los casos en que haya un deber de expedirse que puede resultar de la ley, de la voluntad de las partes, de los usos y prácticas, o de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes*.

Este artículo no trae innovaciones con relación al Art. 919 CC, por ende, impone al requerido la consecuencia desfavorable de guardar silencio cuando hay deber de responder a un acto, como lo es una intimación telegráfica y en cuanto al cumplimiento de obligaciones laborales. Y lo es la de una tácita manifestación de voluntad a favor del interpelante.

Así, la respuesta esquivada, que no permite inferir de alguna manera la expresión de la voluntad, ya sea por signos o señales, como puede entreeverse de **la falta de respuesta** configura el supuesto de esta norma.

A mayor abundamiento, podemos inferir que al igual de lo que ocurría con el Código de Vélez, el CCyC otorga una presunción en favor del trabajador cuando, como en el caso de autos, el silencio comparado con declaraciones precedentes, evidencia una inequívoca inferencia que tiene un significado.

O, expuesto de otra forma, cuando el silencio, unido a otras manifestaciones, puede ser tomado en cuenta como expresión de la voluntad.

En el presente y conforme se detallara "supra" ante las misivas remitidas por el trabajador pesa sobre la demandada la obligación de dar un responde, cuestión que no ha sido llevada a cabo en el presente.

"Ante una respuesta negativa por parte del empleador a la solicitud de registración, o ante el silencio guardado por éste a tal requerimiento, el trabajador se encuentra eximido de aguardar el plazo legal para proceder al distracto indirecto." (Trib. Trab. San Isidro, n. 5, 20/12/2004- González, Raúl A. v.

Supermercados San Nicolás SRL...).-

"El silencio del empleador y su negación del vínculo laboral ante la expresa intimación del trabajador a regularizar su situación laboral de empleo no registrado, justifica la actitud del trabajador de no aguardar el plazo de treinta días previsto en el art. 11 ley 24013 ya que el empleador confiesa que no cumplirá ningún requerimiento de ese carácter" (C. Nac. Trab. Sala 10ª, 31/12/1996- Piñero, Osvaldo D. v. Radio Emisora Cultural S.A.). JA 1998-II-136.

c.- Falta de Actitud Extintiva de la injuria alegada.

Más allá del fehaciente rechazo (CD115820263, CD115520274, CD115520288) que el trabajador efectuara de las conductas imputadas en la misiva CD 095614927 y el expreso desconocimiento de la existencia de la misma, resulta menester analizar el contenido de los reproches patronales que fundamentan su despido; en cuanto –como veremos– resultan, a más de falaces, absolutamente insuficientes para justificar la decisión empresarial; ello así, no sólo en orden a la directa inexistencia de los elementos necesarios para la configuración de la “injuria laboral” con capacidad de justificar la denuncia contractual realizada por la empresa; sino también, en lo concerniente al incumplimiento de los requisitos que dimanarían del art. 243 de la ley de contrato de trabajo relativos a la suficiencia en la expresión y claridad de los motivos fundantes del distracto.

Comencemos por analizar el incumplimiento por la encartada de lo prescripto por el Art. 243 de la ley de contrato de trabajo. Y ello es así, toda vez que con solo reparar en la comunicación empresarial puede colegirse que la mención de la hipotética conducta que la demandada achaca al accionante resulta **IMPRECISA Y VAGA**, contrariando de tal modo la exigencia que la norma impone al respecto relativa a la exposición “*en forma suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato*”

Así, si bien indica como “uno” de los hechos justificantes del despido que el actor “orinó en la bacha de la cocina” el día 26/10/22, sin indicar el horario de la hipotética acción endilgada; continúa fundamentando su posición jurídica con hechos alegados a lo que omite especificar **circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hipotéticos hechos**.

En tal sentido, tampoco cumple el requisito de “**contemporaneidad**” atento que

no se especifica temporalmente cuando ocurrieron los supuestos hechos, lo que -además de su falsedad- impide corroborar que la alegada injuria se corresponde con el hecho atribuido a mi mandante.

Ha dicho en tal sentido reiteradamente nuestro Superior Tribunal que ***“Es requisito básico de la injuria que entre la ruptura del vínculo y el hecho que la motiva debe existir una relación de oportunidad o causalidad inmediata”*** (SCBA, L 52039 S 14-9-1993, Tacchino, Liliana Esther c/ Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Lomas de Zamora s/ Despido y diferencias salariales; SCBA, L 70264 S18-8-1998, Ramadori, Nolberto C. c/ Du Pont Argentina S.A. s/ Indemnización por despido, preaviso)

Las expresiones vertidas resultan no sólo mendaces, sino además, innecesariamente agraviantes, proferidas ligeramente y sin sustento alguno con el fin de intentar de justificar un despido que a todas luces resulta ilegítimo, con el único objeto de sustraerse al pago de las indemnizaciones derivadas de la ruptura.

Tal vaguedad, y de allí –reitero– la ilegitimidad de la medida dispuesta en cuanto resulta violatoria del art. 243 de la LCT, **ha conculcado definitivamente el derecho de defensa del trabajador**, en cuanto la imprecisión en los términos de la acusación formulada impidieron a éste dar adecuada respuesta a los infundios vertidos, más allá de la rotunda negativa de los hechos imputados, violentando a la postre –independientemente del poder de dirección y disciplinario del empleador– la garantía que en tal sentido consagra el art. 18 de la Constitución Nacional, lo que conlleva –irremediablemente- a tener por arbitraria e injusta la decisión empresarial, y por tanto, a la obligación de su parte de abonar al dependiente la indemnización correspondiente con motivo de su acto ilícito.

Ha dicho la doctrina, con mención de frondosa jurisprudencia que “La comunicación de la denuncia con causa no sólo debe ser escrita sino que también debe ser pormenorizada explicando en forma suficientemente clara los motivos objetivos de la ruptura contractual, evitando con ello que queden dudas sobre el motivo invocado y toda discusión ulterior sobre los hechos motivantes del despido” (el subrayado me pertenece) “[...] La exigencia impuesta se funda en la preservación de la buena fe que debe regir la relación de trabajo hasta el momento de su extinción, ya que quien alega una causa como justa debe ser explícito al respecto

para permitir la mejor defensa de la contraparte que no debe hallarse en situación desventajosa.”{

Y así se ha resuelto que “Al determinar la ley que la comunicación enuncie el o los hechos que lo motivan, se refiere a hechos concretos, específicos, individualizados, expresos, enunciados taxativamente, es decir, perfectamente distinguibles e inequívocos, no susceptibles de ser ampliados o modificados posteriormente. Toda aclaración que se efectúe en otra oportunidad –en el caso, en la contestación de demanda– no subsana su omisión, careciendo de relevancia la circunstancia de si el empleado los conocía o no”

Conforme lo expuesto se sigue que el despido producido por la empleadora ha violado lo preceptuado por el Art 243 de la LCT.

En este aspecto, se ha hablado que para que exista injuria resultan indispensables la presencia de presupuestos de carácter objetivo y de carácter subjetivo. El presupuesto objetivo estaría dado por la existencia de un ilícito contractual, es decir la violación por alguno de los contratantes de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. A su vez, los elementos subjetivos se refieren a la necesaria imputabilidad al agente de la conducta reprochada y a la existencia de daño en la contraparte afectada por el supuesto incumplimiento.

Ninguno de estos aspectos se encuentran plasmados en el sub-lite a fin de tener por configurada la injuria que la enjuiciada endilga a mi poderdante.

En primer término, señalemos la inexistencia de violación alguna de su parte de sus deberes contractuales laborales. En otros términos, no existió ilícito contractual alguno en la conducta de la trabajadora. Más allá de las ambiguas imputaciones formuladas éstas jamás existieron.

Colofón: De los hechos y consideraciones expuestas, surge -“*sic et simpliciter*”- la ilegitimidad de la conducta seguida por la empresa, tornando el despido producido por ésta carente de justa causa, y siendo por tanto el trabajador beneficiario del resarcimiento establecido por los Arts. 245, 232, 233 y conc. del RCT, ante la ilegítima conducta empresaria.

d.- Deficiente Registración. Art. 1 Ley 25323.

Conforme lo expuesto en el acápite precedente, el actor se encontraba deficientemente registrada al momento del distracto, atento que se registró una fecha de ingreso faláz y se le atribuyó la categoría de "Franquero" que no se condice con la extensísima jornada desempeñada realmente por el trabajador.

En tal contexto, el Art. 1 de la Ley 25323 dispone:

"Las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 (t.o. en 1976), artículo 245 y 25013, 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".

La ley 25.323, no impone el deber de intimación previa, sino que se objetiviza la clandestinidad, de manera que ante esa situación se cumple con la condición de aplicación de la norma, por ello el demandado deberá abonar la indemnización prevista por la ley en tratamiento.

A mayor abundamiento destaco que el texto no distingue sobre el tipo de despido que torna operativa la sanción.

Su objeto es la regularización del empleo no registrado o que lo esté de modo deficiente y no cumplida la obligación se torna viable el reclamo de pago de la indemnización.

La percepción de la indemnización esta sólo condicionada a que se cumpla el requisito legal activación de la norma, esto es, la existencia de una clandestinidad sea total o parcial, aplicable al caso de autos atento la registración deficiente del contrato de trabajo del actor.

La clandestinización total o parcial de la relación laboral es un modo sofisticado de discriminación ya que excluye del universo normativo a los trabajadores afectados.

La OIT, "considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, el "Convenio sobre la discriminación" (empleo y ocupación), 1958: expresando: Artículo 1.1. A los efectos

de este Convenio, el término discriminación comprende: b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación". **La clandestinización, total o parcial, es un virus que perjudica a los trabajadores, a los empleadores cumplientes, al Estado y atenta al proceso de integración económica del Mercosur. Por eso, debe ser sancionado severamente por el Poder Judicial.**

La norma en análisis entró en vigencia el 20 de octubre de 2000 y en cuanto al artículo 1º actúa como sucedáneo o complementario de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, siendo fuente material de ambas normas las irregularidades de registración de los contratos de trabajo.

Ello se desprende, entre otras consideraciones, de la incompatibilidad que establece por propia norma para la acumulación de las indemnizaciones previstas en las dos leyes en análisis.

El ámbito de aplicación material de la Ley 25323 es más amplio que el que prevé la ley 24.013. Esta norma prevé los casos en los que los contratos de trabajo no registrados o que lo "*estén de modo deficiente*" lo cual equivale a una ampliación de los supuestos contemplados por la ley 24.013.

Entonces, a los casos típicos de los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013, el texto del art. 1 de la ley 25.323 habilita el reclamo indemnizatorio a los casos de utilización de modalidades contractuales en fraude a la ley, registración de una jornada menor a la real, categorización profesional distinta de la cumplida, etc.

En doctrina algunos autores adhieren a la línea de interpretación amplia sobre el concepto de registración deficiente, sosteniendo incluso que la duda debe ser resuelta en el marco del principio in dubio pro operario (Ojeda, Raúl Horacio, "Algunas precisiones prácticas sobre el nuevo régimen indemnizatorio y marco normativo para combatir el empleo no registrado" Revista de Derecho laboral, La reforma laboral II, pág. 57/58, Editorial Rubinzal Culzoni).

Respecto al **ámbito temporal de consolidación de la acción** la ley 25.323 no requiere de un ejercicio previo por parte del trabajador e incluso solo es reclamable si media una previa extinción del vínculo.

El contrato en clandestinidad nace con una mácula que es, precisamente, el déficit de registración y que se cristaliza en el deber de reparar.

"Siempre que se presente un supuesto de irregular registraci3n corresponder3 la percepci3n de la indemnizaci3n establecida por el art. 1º de la ley 25.323, sin que importe el tipo de forma de extinci3n del contrato de trabajo.

Llendo a3n m3s all3 el texto no distingue sobre el tipo de despido que torna operativa la sanci3n, su objeto es la regularizaci3n del empleo no registrado o que lo est3 de modo deficiente y no cumplida la obligaci3n se torna viable el reclamo de pago de la indemnizaci3n.

La conducta objeto de sanci3n es la de no haber cumplido en debida forma el deber de registraci3n del contrato de trabajo; de manera que la sola comprobaci3n de este extremo torna operativo el dispositivo resarcitorio.

Al margen de lo antedicho, como la demandada no cumpli3 con la obligaci3n a su cargo, cual es la de registrar debidamente la relaci3n de dependencia (constituyendo falta muy grave prevista por el Art.4 Inc. C Ley 25212), solicito que comprobada en sede judicial el incumplimiento del empleador, remita copia de la sentencia a la Subsecretar3a de Trabajo y Empleo a efectos de que proceda de acuerdo a las facultades regladas por la ley 25212 (Art.5 inc.3).

IV.- LIQUIDACI3N.

a.- Rubros reclamados.

1. Preaviso Omitido. En virtud de las pautas establecidas por el Art. 231, corresponder3 abonar una indemnizaci3n equivalente a un mejor haber mensual, normal y habitual, atento a que su antig3edad no excede los cinco a3os.

2. Despido. C3mputo con preaviso omitido. Despido sin causa. Art. 245 LCT. En m3rito a lo dispuesto por el Art. 18 y 245 LCT, corresponder3 TRES mejores haber tomando como base la mejor remuneraci3n mensual, normal y habitual devengada durante el 3ltimo a3o.

3. Integraci3n Mes de despido: Corresponde abonarle al trabajador los d3as faltantes hasta cumplir el mes, atento operarse el distracto en fecha anterior al mismo (Art. 232 LCT).

4.- VAC. En conformidad con el Art. 151/152 y ccdtes de la LCT.

5.- VAC. PROP. Corresponden al per3odo 2022 por la diferencia no abonada.

6. SAC PROP. Corresponde en aplicación del Art. 121 LCT.

7. Ley 25323. Art. 2 el monto indemnizatorio deberá incrementarse en un 50%, como consecuencia del incumplimiento del empleador del pago de las indemnizaciones de ley, no obstante el emplazamiento fehaciente que a tal fin se le formulara, forzando a esta parte al inicio de las presentes actuaciones judiciales. Y en virtud del **Art. 1** de la Ley 25323, por encontrarse al momento del distracto la relación de trabajo deficientemente registrada, corresponderá al empleador abonar el doble de las indemnizaciones que le hubieran correspondido.

8.- Ley 24013. Subsidiariamente, corresponde la aplicabilidad del **Art. 9** por encontrarse la relación de dependencia deficientemente registrada, la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta el efectivo registro y; el **Art. 15** por producirse el despido dentro de los dos años de la intimación vía Art. 11.

9.- Art 275 LCT (Ley 25013 art. 9) Corresponderá por aplicabilidad del **Art. 9 Ley 25013** que prescribe "*En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el Art. 275 de la Ley 20744*" aplicar un interés de hasta 2 y 1/2 veces al que cobren los bancos oficiales.

10.- Diferencias Salariales: Atento el haber mensual efectivamente percibido y lo devengado, se le adeudan diferencias salariales por el periodo no prescripto (Art. 256).

b.- Parámetros.

Fecha de ingreso. 01/11/19.

Fecha de Egreso. 03/11/22

Tiempo Trabajado. 3 años

Categoría 6- CCT 389/04

Remuneración: \$78470.

- Remuneración octubre ----- \$78470

- Preaviso ----- \$78470

- Indemnización por Antigüedad ----- \$235410

- integración mes despido ----- \$69053

- Vac Prop -----	\$43943,20
- Sac 2021 -----	\$70.000
- Sac Prop 1° semestre 2022 -----	\$39235
- Sac prop 2° semestre 2022-----	\$32682,75
- Art. 1 Ley 25323 -----	\$78470,00
<u>- Art. 2 Ley 25323 -----</u>	<u>\$191466,50</u>
Total -----	\$917200,45

La suma del reclamo asciende en total a la cantidad de **PESOS NOVECIENTOS DIECISIETE MIL DOSCIENTOS CON 45/100 (\$917200,45)** y/o la que en más o en menos resulte de la prueba a producirse.

Asimismo, los guarismos realizados, lo son sin perjuicio de lo que en definitiva arroje la pericia contable y/o se prueben en estos autos. A su tiempo el experto deberá liquidar conforme la multiplicidad de tareas realizadas, horario de labor, ausencia de jornadas de descanso, y demás pautas denunciadas en el presente.

c.- Intereses.-

A cada rubro adeudado, deberá adicionársele desde la fecha de exigibilidad de cada crédito los intereses a la tasa uva o activa Banco Nación.

Se entiende que únicamente aplicando la tasa de interés solicitada se puede mantener incólume la obligación de que tratan los presentes, obligación de carácter alimentario según reiterada jurisprudencia de la C.S.J.N.

"...responderá a un claro imperativo de justicia al eliminar los perniciosos efectos de la demora en percibir sus créditos ocasionaba a todos los trabajadores, atento que las prestaciones salariales tienen contenido alimentario y que indemnizaciones laborales se devengan, de ordinario, en situaciones de emergencia para el trabajador" (Camusso, Viuda de Marino, Amalia c/ PERKINS s/ despido, T y SS, 1976, Pág.506).-

Deberá condenarse a los accionados no solamente al pago de los intereses compensatorios sino también los moratorios. Al respecto se expresó: ***"Los intereses son los aumentos que la deudas pecuniarias devengan en forma paulatina, durante un tiempo dado, sea como precio por el uso de un dinero***

ajeno o como indemnización por el retardo en el cumplimiento de una obligación dineraria. Los compensatorios o lucrativos son el precio que se debe pagar por gozar una capital ajeno. En cambio los punitivos o moratorios son aquellos debidos en concepto de indemnización por la mora del deudor en el pago de una obligación dineraria" (Casseaux-Trigo Represas, Compendio del Derecho de las Obligaciones, T I, Págs. 587 y sgtes.).-

Se probará en autos la obligación del pago de la suma aquí reclamada. El vencimiento del plazo de cada obligación se halla establecida en los Art. 137 y 149 de la LCT, los que determinan que la mora se produce de pleno derecho, devengándose en consecuencia los intereses desde cada vencimiento.

Solicito, además, que V.E. fije intereses compensatorios o lucrativos fundados en que siendo la obligación dineraria de plazo cierto, sumándose a ello que la accionada ha gozado y usado para sí del capital que le pertenecía a la demandante, sin su consentimiento, debe por lo tanto tal tipo de compensación sumada a la anterior indicada.

La naturaleza de ambos tipos de intereses es distinta, ya que una se dirige a compensar el goce de un capital y la otra a penalizar el incumplimiento resarciendo a la víctima.-

Así, se ha resuelto:

"Corresponde aplicar intereses por la mora en el pago de los créditos salariales (en el caso, pago parcial y tardío de las horas extras)" (CNTrab., Sala VI, agosto 6 de 1993, Marsella c/SEGBA, TySS, diciembre de 1993, Pág. 1190).-

Además se manifestó

"El objetivo de la tasa de interés en caso de mora del deudor no solo es el mantenimiento de la ecuación económica de las prestaciones, sino el resarcimiento pleno del daño moratorio, sin perjuicio de la necesidad de compeler al deudor al cumplimiento de la obligación, necesidad que se torna evidente en el caso de créditos alimentarios.

En ese marco, aun cuando se admitiera que la tasa legal vigente en el esquema jurídico establecido como consecuencia de la sanción de la ley 23.928, fuese la prevista en el artículo 10 del Dec.941/91, ello solo cumpliría

una función compensatoria, pero no resarciría íntegramente el daño moratorio.

Resulta oportuno puntualizar que se trata del interés derivado de la mora del deudor, y no del mero desajuste de las prestaciones, por lo que la tasa de interés debe ser positiva a fin de impulsar el pago. De lo contrario, se alienta el incumplimiento y se castiga al acreedor laboral, con el compromiso serio del principio de afianzar la justicia consagrada en el Preámbulo de la Constitución Nacional" (J.T.Nº 29, C.F., causa 4574/90, Registró de Sentencia 566. del 15/7/92, Revista de Jurisprudencia del Colegio de Abogados del Departamento Judicial La Plata, noviembre de 1992, Nº 34, Pág.58).

VI. PRUEBA.-

Ofrezco la siguiente, a saber:

a.- Documental.-

La documentación que se agrega: Certificado de Fracaso, CD 095616869, CD 095616890, CD 095616912, CD 095616886, CD 095616427, CD 115820263, CD 115520274, CD 115520288.

b.- Confesional.

Se fije audiencia a la que deberá comparecer la demandada a absolver posiciones a tenor del pliego:

Para Que Jure Como es Cierto Que:

1... Que el actor ingresó a trabajar bajo sus órdenes en Noviembre de 2019

2... Que la actividad desempeñada era de cocinero.

Esta parte se reserva el derecho de ampliar al momento de la celebración de la respectiva audiencia.

c.- Testimonial.-

Se designe audiencia a la que comparecerán las siguientes personas:

1.- Agustina Sofía Obredor, DNI 43.278.510 con domicilio real en Ejército Argentino y Ortiz de Las Heras.

2.- Roberto Carlos Bofinger, DNI 24.633.792 con domicilio real en Pasaje Santa Mónica de Las Heras.

3.- Gonzalo Nicolás Benegas Beard, DNI 37.521.590 con domicilio en

Chuquisaca 6244, Buena Nueva, Guaymallen.

d.- Informativa

Solicito se libren los siguientes oficios:

- **A CORREO OFICIAL**, a los efectos de que informe sobre las circunstancias de autenticidad, fecha de emisión y recepción de las piezas postales que acompaño con la presente. Asimismo, si los formularios, sellos, rúbricas, etc., se corresponden con los habitualmente utilizados por la Empresa; todo otro dato de interés.

Fundo mi petición en que, teniendo en cuenta las fechas de remisión de las comunicaciones y que luego de un plazo no muy extenso, la citada empresa procede a su destrucción, de oficiarse recién en la etapa probatoria se privaría al proceso de las pruebas en cuestión.

e.- Pericial contable.

Se desinsacule de las listas respectivas y/o se designe perito oficial en la materia quien previa aceptación de su cargo procederá a cumplir con su cometido, a saber: **PERITO CONTADOR**, a fin de que, previa compulsa de la documentación del accionado, demanda y demás constancias de autos y en su caso de los organismos que resulten competentes proceda a informar, lo siguiente: **1.-** Si la demandada lleva en tiempo y forma su documentación laboral (libro especial rubricado, Art. 52 y conctes. LCT) y en caso afirmativo si el actor estuvo inscripto en los mismos y en su caso desde que fecha. Deberá indicar fecha de rubricación de los libros. Asimismo informe si sobre esa documentación existen las siguientes circunstancias: si hay alteraciones; si se dejaron blancos o espacios; si se hicieron interlineaciones, raspaduras o enmiendas; en caso de verificarse, si fueron salvadas con firma del trabajador y control de la autoridad administrativa; si se tacharon anotaciones, suprimieron fojas o se alteró su foliatura o registro.

2.- Informe fecha de ingreso y egreso del actor según libros, remuneraciones, si se efectuaron los aportes y contribuciones con destino al sistema de seguridad social por todo el tiempo de trabajo, fecha de la inscripción ante dichos organismos, períodos aportados y base salarial utilizada al respecto.

3.- Informe mes a mes las remuneraciones que percibió el actor en el transcurso de la relación laboral anterior al distracto. Liquide mes a mes, desde la fecha de ingreso denunciada en el presente, hasta la extinción, las diferencias entre lo

abonado y lo que correspondía según las pautas establecidas en el CCT 389/04 y escala salarial de aplicación.

4.- Practique liquidación de la integración del mes de despido y de la indemnización sustitutiva del preaviso, con el SAC proporcional según libros y según pautas de demanda (específicamente punto III - contrato de trabajo).

5.- Practique liquidación de la indemnización por despido arbitrario adicionándole la parte proporcional del SAC que se devenga mes a mes según libros de la demandada y según pautas de demanda (específicamente punto III-contrato de trabajo).

6.- Practique liquidación de las vacaciones gozadas y adeudadas y; vacaciones proporcionales al año 2022 (con preaviso omitido) según libros y según pautas de demanda.

7.- Practique liquidación de las indemnizaciones establecidas por los art. 8 y 15 Ley 24013 y; art. 1 y 2 de la ley 25.323, Multa Art. 80 LCT, Multa Art. 275 LCT según libros y pautas de demanda.

8.- Practique liquidación de las horas extras adeudadas y devengadas según libros y pautas de demanda.

9.- Practique liquidación del SAC según libros y pautas de demanda.

10.- Determine si la demandada llevan el libro exigido por el Art. 21 de la Ley 11544. Asimismo determinará si el mismo es llevado en legal tiempo y forma, si constan en él, horas extras realizadas por el actor.

11.- En caso que la parte demandada no llevare los libros en legal forma, el experto pasará a conformar la liquidación de los rubros pedidos según las pautas de demanda y las que fueren suplidas por el perito de la información recabada en los distintos organismos que regulan las relaciones laborales.

12.- Deberá adicionar a cada suma adeudada, desde la fecha en que son debidas, el interés a la tasa solicitada (activa), calculada hasta la fecha de presentación del informe. Deberá liquidar no solo los intereses compensatorios, sino además los moratorios.

De igual forma, teniendo interés ésta parte de asistir a las pericias que al efecto se realicen y que en el presente se ofrecen, solicito expresamente se ordene a los peritos que resulten de los sorteos correspondientes, hacer saber -mediante

cédula-, día y hora de la realización de la pericia respectiva, a fin de concurrir a la misma, bajo apercibimiento, en caso de no comunicarlo, de dejar impugnada la pericia contable, solicitando la comparecencia a la audiencia de vista de causa a los fines de brindar las explicaciones que V.E. solicite.

VII.- DERECHO.

Fundo el derecho que asiste a la petición efectuada en las normas contenidas en L.C.T, CCT 389/04, Ley 24.013; Ley 25.013, Ley 25.323 Art. 2; Ley 25345, Dec. 146/01, Dec 329/19 Ley 25212, Código de Trabajo; C.P.C.M.; doctrina y jurisprudencia citadas y aplicable al caso.

VIII.- CERTIFICADO.

Que solicito se intime a la accionada a acompañar el certificado de trabajo previsto en el Art. 80 de LCT., bajo el expreso y específico apercibimiento de aplicar las sanciones pecuniarias que correspondan por incumplimiento del mandato judicial. Consecuentemente y para este supuesto se adicionará a la liquidación que efectuará el perito oportunamente la sanción prevista en la norma de mención, con más las accesorias legales desde que cada suma sea debida.-

Dejo constancia que los mismos deberán ser expedidos conforme a la antigüedad denunciada en la demanda y con los aportes conforme a las remuneraciones percibidas por el actor a lo largo del contrato de trabajo y denunciadas en el presente. Se tenga presente que con la intimación que se formula se da cumplimiento al requerimiento fehaciente que exige el Art. 3 del decreto reglamentario 146/01.

IX.- RESERVA CASO FEDERAL.-

Para el supuesto que se dicte una sentencia denegatoria de lo peticionado, agravando de ese modo expresas garantías constitucionales (Art. 14, 14bis, 16, 17, 18, 19 de la Constitución Nacional), con el siguiente daño causado a mi mandante, hago reserva del Caso Federal consagrado en los Art. 14, 15 y 16 de la ley 48.-

X.- AUTORIZADOS.

Queda debidamente autorizado, además de los letrados patrocinantes, para ingresar escritos, cédulas, oficios, etc., consultas, pedidos de información, antecedentes, requisitorias, desgloses, retiro de documentación, suscribir notas, retirar folios de seguridad, etc., libramiento, diligenciamiento de oficios, cédulas, etc., conjunta, separada y/o indistintamente el Sr. Fernando Sauma Mat. 1607 CCPIM y/o quienes éste designe, extendiéndose las autorizaciones del caso.

XI.- PETITORIO.-

Que por lo expuesto, a V.E. solicito:

a.- Se me tenga por presentado, por acreditada la personería, por denunciado el domicilio real y por constituido el procesal.

b.- Se tenga por promovida la acción, en los términos peticionados, por ofrecida en tiempo y forma la prueba que hace al derecho de esta parte;

c.- Oportunamente se haga lugar a la acción promovida en la forma que se peticiona por las sumas reclamadas (s.e.u.o.) y/o las que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, con más las accesorias legales desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, sus intereses y actualizaciones (de corresponder) con expresa condena en costos y costas.-

SERÁ JUSTICIA.



**MARIA SOLEDAD CHAVARI
MAT 9070 SCJM
ABOGADA**

”)Ojeda, Raúl Horacio en "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, dirigida por Antonio Vázquez Vialard, Ed. Rubinzal Culzoni, T.III, pág.385 y sig.