



Provincia de Corrientes  
Poder Judicial



EXP 191845/19

"SANCHEZ DAMIAN NICOLAS C/ BROOK S.R.L. Y/U OTROS Y/O Q.R.R. S/ IND.; ETC."

N°172

Corrientes, 05 de Agosto de 2024.-

**AUTOS Y VISTOS:** los Autos caratulados “SANCHEZ DAMIAN NICOLAS C/ BROOK S.R.L Y/U OTROS Y/O Q.R.R S/ IND.; ETC., Expediente N° 191845/19, tramitado por ante este Juzgado Laboral N° 1, secretaría a cargo del Autorizante; del que:

**RESULTA:**

1°- Que, en fecha 01/10/2019 se presenta el Sr. **SÁNCHEZ DAMIAN NICOLÁS DNI N°436.113.366** (en adelante “el actor”), a través de su apoderado Dr. LUCIANO ALEJANDRO MACIEL –personería conforme poder apud acta obrante a fs.27-, interponiendo formal demanda laboral contra **BROOK S.R.L CUIT 30-71472173-5, BERNARDO FLORES DNI N.° 34.718.076, RICARDO DANIEL FLORES DNI N.° 12.686.910, FACUNDO NICOLÁS ARIAS DNI N.° 32.065.542 y JOSÉ MANUEL ARIAS DNI N.° 29.720.925** (en adelante “los demandados”), tendiente al cobro de \$854.014,87, en virtud de la planilla que practica a fs. 24, y en base a los fundamentos que expone, a los que me remito “*brevatatis causae*”.

Manifiesta que ingresó a trabajar en el bar de comidas “BROOK S.R.L” el 22 de diciembre de 2017 siendo contratada de manera verbal y sin registración por el Sr. FACUNDO NICOLÁS ARIAS y recibiendo ordenes indistintamente del nombrado y de su hermano Sr. JOSÉ MANUEL ARIAS, en jornadas de lunes a viernes de 7:30 a 16 hs y por la tarde de lunes a sábados de 17:30 pm a 1:30 a.m y los domingos de 19 pm a 1 am, realizando tareas en la cocina del bar, lavando, cortando y preparando los alimentos de la carta de comidas, encargándose de la cocción y elaboración de platos principales y postres incluso limpiando la cocina para el día siguiente.

Continúa manifestando que su remuneración variaba a criterio de la empleadora, percibiendo remuneraciones menores a las pactadas y a las que le corresponderían en la categoría debida según el convenio colectivo aplicable (CCT N°389/2004 Cocinero-Cafe-Bar Categoría “A” 3 copas, escala salarial 6). Sumado a ello, refiere que el trabajador era obligado a firmar recibos apócrifos con falsos montos de dinero consignados en los mismos.

Expresa que en mayo de 2018 la empresa “BROOK S.R.L” cambió de titularidad a manos de Sres. BERNARDO FLORES y RICARDO DANIEL FLORES, recibiendo a partir de ese momento órdenes directas por parte de ellos, continuando con la misma carga horaria, actividad, responsabilidad y remuneración.

Que, los nuevos empleadores lo registran deficientemente en fecha 12 de abril de 2018 sin reconocerle la real fecha de ingreso y bajo la modalidad a tiempo parcial, variando su salario hasta llegar a un máximo de \$7585 el último mes de remuneración.

Seguidamente, señala que en fecha 10/12/2018 mediante CD N.º 961952574 y N.º 961952543 intima a la empresa en su domicilio comercial y al Sr Bernardo Flores en su domicilio real, a efectos de que proceda a la correcta registración del contrato de trabajo que los unía, conforme su real categoría y jornada, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido sin justa causa y por su exclusiva culpa.-

Que, el Sr. Bernardo Flores, mediante CD N.º961958339 en fecha 14/12/18 contesta rechazando la misiva y desconociendo la relación laboral.

Por su parte, BROOK S.R.L, el mismo día, remite CD N.º 961958342 -suscripta por Bernardo Flores- rechazando la misiva del trabajador y solicitándole se haga presente en su lugar de trabajo.

Continua el actor relatando que el día 19/12/18 por CD N.º961956545 responde rechazando las misivas recepcionadas y reiterando los términos de su intercambio anterior. Remitiendo además las intimaciones al resto de los code demandados quienes también ejercieron la dirección laboral del bar.

Que, el día 26/12/18 recibe la CD N.º955757960 de parte de BROOK S.R.L, suscripta por Bernardo Flores, comunicándole la rescisión del vínculo laboral por motivo del “cierre definitivo” del local, poniendo a disposición la liquidación final y certificados de servicios en el domicilio comercial Quintana N.º1306.

Expone que al dirigirse al domicilio laboral el mismo se encontraba totalmente desmantelado y cerrado. Por lo que nuevamente, en fecha 08/01/19 remite a intimación al domicilio comercial que es rechazada por domicilio inexistente.

Finalmente, en fecha 15 de enero de 2019 y ante la falta de respuestas, puso fin al contrato de trabajo de manera indirecta, notificando a todos los demandados, dando por finalizado el intercambio epistolar.

Que, el actor denuncia ante la Subsecretaria de Trabajo; instancia que se produjo sin solución.

Seguidamente, funda el derecho, formula planilla de rubros reclamados, plantea la inconstitucionalidad de las sumas no remunerativas establecidas en paritaria mercantil, art. 4 ley 25.561 y del art. 3 Dto. 146/01. Asimismo solicita se aplique sanción por conducta temeraria o maliciosa a la demandada, y que se condene solidariamente a la demandada y code demandados. Ofrece pruebas, hace reserva del caso federal y finalmente, solicita se haga lugar a la demandada con costas.

2º- Que, corrido traslado de la acción, esta es contestada por la BERNARDO y RICARDO DANIEL FLORES, por derecho propio y en representación de BROOK S.R.L con el patrocinio letrado del Dr. Marino David Bernes, oportunidad

en la cual plantean excepción de defecto legal y niegan la procedencia de la acción intentada.

Aseguran, que el actor entro a trabajar a favor de la empleadora el día 12 de abril de 2018 como ayudante de cocina, de lunes a domingos, en jornadas que nunca excedían las ocho horas diarias con horarios irregulares dependiendo de las exigencias de las tareas laborales requeridas, como surgen de las planillas horarias del personal, reconociendo que en el mes de septiembre del año 2018 trabajó en una jornada de 7horas con 30 minutos haciéndolo de acuerdo a las exigencias de las tareas laborales y que en ningún momento la actora ha trabajado por encima de las ocho horas establecidas por ley como jornada normal de trabajo (fs.54 vta escrito de responde).

Afirman que el trabajador se encontraba correctamente registrado de acuerdo a su real fecha de ingreso y categoría y que nunca trabajó horas extras, como surge de la documentación que acompaña y de acuerdo a la cantidad de horas que trabajaba. Sosteniendo que el actor nunca fue despedido simplemente decidió no presentarse más a trabajar por lo que solicita en rechazo de la acción.

Finalmente, ofrecen pruebas, fundan el derecho, hacen reserva del caso federal, y solicitan se rechace la demanda interpuesta, con costas.

3º- Que, a fs. 95/104 obra contestación de demanda de los Sres. FACUNDO NICOLÁS ARIAS y JOSÉ MANUEL ARIAS, a través de su representante Mauro Hernan Cattena (personería acreditada con poder obrante a fs. 88/90), oponiendo defensa de falta de acción y subsidiariamente contestan demanda.

En su versión de los hechos, manifiestan que tuvieron cuotas sociales de BROOK S.R.L hasta el 07 de mayo de 2018, ocupando durante dicho tiempo el cargo de Socio Gerente el Sr. Facundo Nicolás Arias.

Exponen que en fecha 07/05/18 cedieron sus cuotas societarias a favor de los Sres. Bernardo Flores y Ricardo Daniel Flores mediante Escritura N.º 051 pasada ante el Escribano Cesar Augusto Garay, continuando estos últimos en la explotación comercial de la firma Brook S.R.L y asumiendo las obligaciones emergentes de los contratos de trabajo con los trabajadores al tiempo de la transferencia.

Que, mediante dicho instrumento el Sr. Facundo Arias renuncia el cargo de Socio Gerente, asumiendo tal calidad el Sr. Bernardo Flores.

A continuación, impugnan planilla, ofrecen pruebas, hacen reserva del caso federal, y solicitan se rechace la demanda interpuesta, con costas.

4º- Que, habiéndose fijado audiencia de trámite conf. Art. 47 Ley 3540, la misma es realizada el día 06/12/2021 a la cual comparece la parte actora y los codemandados Ricardo Daniel Flores, Facundo Nicolás Arias y José Manuel Arias.

Por su parte, NO COMPARECEN el Sr. BERNARDO FLORES y BROOK S.R.L. Ergo, en virtud de lo dispuesto por el art.47 y 53 inc. d) de la ley 3540, al tenerlos por incompareciente de manera injustificada en la audiencia del día de la fe

cha, se hicieron efectivos los apercibimientos allí dispuestos, dándose por decaído el derecho de ofrecer pruebas en adelante y teniéndole por reconocidos y por ciertos los documentales que se le atribuyen.

Que, ofrecida la instancia conciliatoria, las partes no lograron arribar a acuerdo alguno, razón por la cual se continúa con el trámite de la causa.

Que, exhibida la prueba documental a la actora, esta reconoció la firma de la recepción de la carta documento.

A continuación, se recibe la causa a prueba por el término de ley (art. 52 Ley N.º 3540) y hasta la celebración de la audiencia final.-

5º- Que, por Auto N° 7426 de fecha 18 de septiembre de 2023 se clausura el periodo probatorio, poniéndose los autos para alegar.

Que, por auto N°2315 de fecha 09/04/24 se agregan los alegatos de la parte actora, y por la parte demandada (Facundo Arias y José Arias) en tiempo y forma, y se da por decaído el derecho de alegar en adelante a la parte codemandada (Bernardo Flores, Daniel Flores y Brook S.R.L.).

Finalmente, por Auto N° 3142 del 26/04/2024 se llaman autos para sentencia, providencia que a la fecha se encuentra firme y consentida.

### **Y CONSIDERANDO:**

**I-)** Que, en autos han sido observadas las reglas del debido proceso contradictorio, en cuanto se han seguido las pautas de la Ley N° 3.540, por cuanto el procedimiento se efectuó conforme a derecho

**II-)** Que, así trabada la *litis*, atento a las posturas asumidas por las partes, corresponde determinar a qué parte le asiste la razón, en virtud de la legislación vigente, la jurisprudencia y las reglas del *onus probandi* en la materia.

Que, la regla general que se aplica en el fuero laboral consiste en que cada una de las partes debe probar los hechos y las normas legales en que cimente su pretensión. Ergo, informan que cuando el demandado se limita a negar los hechos expuestos por el actor sólo a este le interesa probarlos, por cuanto se trata de hechos en los que funda el derecho cuyo reconocimiento pretende y en ausencia de prueba su demanda resultará desestimada.

En cambio, cuando el accionado reconociendo la relación laboral invocada opone al progreso de la pretensión una excepción sustancial, le corresponde la prueba del hecho impeditivo, modificadorio o extintivo en que funda su defensa, pues en su defecto no tendrá una resolución favorable. (Conf. ALLOCATI, Tratado de Derecho del Trabajo, dirigida por Devealli, T. V. 2da Ed., Bs. As, 1972, p.498).

Así, en el proceso laboral se ha instalado el principio de inversión de la carga de la prueba conforme a sus propias técnicas. “*En la esencia de esta institución se encuentra una razón práctica muy evidente: los medios de prueba los acapara*

*el empleador (especialmente los de carácter documental).” (Conf. PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1978, p.47)*

En virtud de lo antes expuesto, entiendo que:

**1- La actora deberá probar:** **a)** los elementos fácticos que tornen operativas las Leyes N° 25.323 (arts. 1° y 2°), art. 80 LCT. Y art. 132 bis LCT. **c)** los planteos de inconstitucionalidad: 1- los aumentos no remunerativos, 2- el art. 4 de la Ley N°25561 y 3- el art. 3 del Decreto 146/01, **d)** la conducta temeraria y maliciosa de la demandada art. 275 de la LCT. **e)** las horas extras reclamadas, **f)** la solidaridad entre la empresa y los socios pretendida.

**2- Por su parte la demandada y co-demandados (BERNARDO FLORES, RICARDO DANIEL FLORES y BROOK S.R.L) deberán probar:** **a)** la fecha de ingreso alegada 12/04/2018, **b)** el contrato a tiempo parcial -media jornada-afirmada. **c)** la categoría ayudante de cocina, **d)** que abonó los salarios en legal forma.

**3- Por su parte los co-demandados (FACULDO NICOLAS ARIAS y JOSE MANUEL ARIAS), deberán demostrar:** **a)** la falta de acción alegada. **b)** la transferencia de establecimiento (art. 225 LCT). **c)** que el 07/05/2018 cedieron sus cuotas societarias a los codemandados Sres. Flores.

Que, en cuanto al interés que cada parte tiene en acreditar sus afirmaciones se ha expresado que: Carga de la prueba, interés de las partes. “...*cabe recordar que la carga de la prueba no supone, pues ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante, es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que ha de probar, pierde el pleito. Puede quitarse esa carga de encima, probando, es decir, acreditando los hechos que la ley señala...es lo mismo no probar que no existir...*”, 15.05.1999, (Cámara de Apelaciones en lo Laboral y de Paz letrada de Corrientes, “Vallejos Victoriano y otra c/ Ministerio de Gobierno y Justicia de Corrientes”, la Ley Litoral “JURIS”, febrero de 2.000, pág. 56/57).

Así, en el proceso laboral se ha instalado el principio de inversión de la carga de la prueba conforme a sus propias técnicas. “*En la esencia de esta institución se encuentra una razón práctica muy evidente: los medios de prueba los acapara el empleador (especialmente los de carácter documental).*” (Conf. PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Depalma, Buenos Aires, 1978, p.47)

Finalmente, en cuanto a la carga de la prueba en un caso de despido se ha resuelto que:“...*Constituye una regla básica en la materia que quien invoca una causa de despido tiene la carga de probarla. El sistema procesal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fina carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda...*” (conf. Excma. Cámara de Apelaciones en lo Laboral Sentencia N° 141 del 15-10-2013).

Que, de la certificación actuarial se extrae que las partes durante la gestión probatoria han producido las siguientes:

**ACTORA:** a) Documental, la que luce detallada en los cargos de fs. 14. b) INFORMATIVA: Oficio a la subsecretaría de Trabajo de ella Provincia (fs.85/87).-

Por su parte, la **DEMANDADA**, produjo las siguientes pruebas:  
a) Documental: las que lucen descripta en el cargo de fs. 41. b) Informativa: Oficio , a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Corrientes (fs.91/97), Coreo Argentino (fs. 88/89: AFIP auto N°5784 del 05/07/2023. c) TESTIMONIAL: de los Sres. FALCONIER TOFFALETI LUIS BENJAMIN, FERNANDEZ MARIA DE LOS MILAGROS, GARCIA JAVIER JOSE, SANCHEZ LOURDES ELIZABETH (fs.103 ref)

**III-)** Que, en primer lugar y por cuestiones de un buen orden procesal corresponda seguidamente el tratamiento respecto de la *falta de acción* opuesta por los demandados -FACUNDO NICOLAS ARIAS y JOSE MANUEL ARIAS-.

Al respecto, cabe señalar que, la excepción de falta de acción, tiene por objeto poner de manifiesto la siguiente circunstancia: “... *que el actor o demandado no son los titulares de la relación jurídica sustancial en la que se funda la pretensión...*” (GOZAÍNÍ, Osvaldo A.: “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, Bs. As., La Ley, tomo II, 2006, pp. 325/327).

Que, al ser considerada dentro del proceso laboral como defensa de fondo, y dada la estrecha vinculación que generalmente guarda con la cuestión principal sometida a decisión del juez, debe liminarmente investigarse si el actor o demandado están investidos de legitimación para obrar, esto es si existe identidad entre la persona a quien la ley confiere la acción y quien la ejerce o contra quien se dirige.

La demostración de la calidad de titular del derecho del actor o la calidad de obligado del demandado es lo que determina la admisión de la defensa, lo que no constituye un requisito para el ejercicio de la acción, sino para su acogimiento en la sentencia definitiva.

En efecto, el actor demanda a los excepcionantes – FACUNDO NICOLAS ARIAS y JOSE MANUEL ARIAS-, y manifiesta que ingresó a trabajar en la empresa “BROOK S.R.L.” bajo las ordenes y dependencia el 22 de diciembre de 2017 y dirige la acción también contra el socio gerente citado, por su ilegal conducta desplegada respecto de la sociedad que integraba y dirigían con fundamentos en los arts. 59 y 274 de la L.G.S.

Que, como lo señala la doctrina: “...*la legitimación es una condición o cualidad que se refiere a la relación sustancial, que se pretende que existe entre las partes del proceso y el interés sustancial en litigio o que es el objeto de la decisión reclamada*” (cfr. DE GREGORIO LAVIÉ, Julio A. “CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN”, Tº 2, Ediar, año 1.987, pp. 98/99).

Mientras que la jurisprudencia ha resuelto: “...*la defensa de falta de acción sólo puede fundamentarse en la carencia de legitimación sustancial activa o sea en la ausencia de una condición que hace a la calidad de accionante y no a la*

*legitimidad del derecho por él ejercido como titular inobjetable de una relación jurídica ..."* (C.N.Civ. Com. Esp., -Sala I- 18-IX-73, "Acuario Cía.de Seguros c/ Rivero Roberto", J.A., 23-01-74).

Que, analizadas las constancias de la causa, y atento a los términos de la demanda, y la contestación, el reclamo formalizado contra los demandados, alegando el actor que ingresó a trabajar, el 22/12/2017, cumpliendo tareas que describe en su escrito de demanda, que no fue registrada correctamente desde la fecha de ingreso, y en la categoría y jornada cumplida, constituyendo un fraude laboral y previsional, ya que tuvo por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario en las prestaciones complementarias y en los aportes al sistema de seguridad social.

Que, si bien la demandada -BROOK SRL- reconoce la relación laboral, y resulta ser empleadora, el actor afirma que si bien el empleador resulta ser la citada SRL, las obligaciones emergentes de la indemnización, deben alcanzar también a la persona que en el caso revistieron el carácter de socio gerente de la empresa, -en el caso el Sr. FACUNDO NICOLAS ARIAS- atento a que el mismo reconoce en su responde (fs. 99), que dice: *"...lo cierto es que los Sres. Facundo Nicolás Arias y José Manuel Arias, tuvieron cuotas sociales de la sociedad BROOK SRL., hasta el 07 de mayo de 2018, y el primero ocupó el cargo de socio gerente durante el tiempo de estuvo ligado a la citada sociedad.."* (fs. 99 escrito de responde), por lo que lo califica como responsable de una clara transgresión a la normativa vigente, en representación de la empresa atento a que registró deficientemente la relación.

La Ley de Sociedades pone en cabeza de los administradores directores el deber de obrar con lealtad y diligencia y el incumplimiento de ese deber lo hace responsable ilimitada y solidariamente por mal desempeño de su cargo.

Que, por su parte los excepcionantes, afirman que: si bien tuvieron cuotas sociales de la sociedad BROOK SRL, hasta el **07/05/2018** y Facundo Nicolás Arias ocupó el cargo de socio gerente, es el caso que en dicha fecha los excepcionantes -ARIAS- cedieron sus cuotas societarias a los Sres. BERNARDO FLORES y RICARDO DANIEL FLORES, lo que implica una transferencia de establecimiento definitiva conforme el art. 225 de la LCT, y se designa socio gerente a partir de dicha fecha al Sr. Bernardo Flores, por lo que entienden que no tiene el actor fundamentos para declarar la solidaridad respecto a ellos en los términos del art. 228 de la LCT.

Ahora bien, es el caso que el propio excepcionante -FACUNDO NICOLAS ARIAS- reconoce haber sido socio gerente hasta el 07/05/2018, y el actor reclama un contrato de trabajo con fecha de inicio 22/12/2017, mientras dicha sociedad era representada por uno de los aquí excepcionantes, asimismo afirma el actor que la relación laboral se encontraba deficientemente registrada, en cuanto a la fecha de ingreso, categoría y jornada laboral.

Así, el art. 54 de la Ley General de Sociedades Comerciales (LGS) N°19.550 establece que: *"...La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extrasocietarios constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados."*

En la misma línea se expuso: “*Quien reviste la doble calidad de socio y administrador de la sociedad empleadora puede ser responsabilizado por esta última calidad —administrador— ante la falta de registro de una relación laboral, sin tener que recurrir al recurso técnico de la inoponibilidad de la personalidad jurídica que lo alcanza en virtud del carácter de socio —art. 54, párr. 3º, ley 19.550—, ya que con dicho sustento normativo se persigue igual propósito que el logrado por aplicación de las normas que consagran la responsabilidad de los directores —arts. 59 y 274, ordenamiento citado.*” (Véase fallo: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, “Mittelman, Patricia M. c. Lurjohann, Federico E. y otros”, La Ley Online, 08/08/2005).-

Que, por lo tanto, la legitimación pasiva surge de los extremos premencionados, por lo que de acreditarse un hecho generador de responsabilidad de reparar y el nexo de atribución de la misma para con la sociedad demandada, éste FACUNDO NICOLAS ARIAS quien fuera socio gerente de la firma BROOK SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, podría ser condenado solidariamente en estos autos, en los términos de la LGS, en razón de que podría extender la responsabilidad a los administradores en el caso socios gerente, razón por la cual el planteo debe ser desestimado.

**En conclusión, la defensa de falta de acción intentada por el demandado FACUNDO NICOLAS ARIAS, deberá ser rechazada.**

Distinta es la situación respecto del excepcionante JOSE MANUEL ARIAS, atento a que no surge de autos que fuera el representante de la sociedad, y su responsabilidad a mi entender, finalizó el 07/05/2018 fecha en que cedió sus cuotas societarias, a favor de los Sres. Bernardo Flores y Ricardo Daniel Flores Escritura N°277 por transferencia de establecimiento conforme al art. 225 de la LCT.

**En definitiva, la defensa de falta de acción opuesta por el demandado JOSE MANUEL ARIAS- deberá acogerse, y respecto de este corresponde el rechazo de la pretendida solidaridad, con costas al actor.**

**IV-) FECHA DE INGRESO:** Conforme las posturas de las partes, mientras que el actor manifiesta haber ingresado en fecha 22/12/2017 (fs. 2 vta.), los codemandados -Brook SRL, Bernardo y Ricardo Flores- expusieron que el trabajador ingresó el día 12/04/2018 (fs. 54 vta. del escrito de contestación de demanda), conforme se consigna en los recibos de haberes presentados.

Ergo, al haber referido dichos demandados una fecha distinta le fue impuesta la carga de la prueba al codemandado, estando el en mejores condiciones para realizar dicha probanza.

Pues, “*De acuerdo con la directiva de las cargas probatorias dinámicas, se encuentra en mayor obligación de probar aquél que está en mejores condiciones o posee a su alcance con mayor facilidad los medios para arrimar al conocimiento del juzgador el esclarecimiento de los hechos*”, 09.03.2006...”, (STJ Ctes. “SILVERO MIGUEL ANGEL C/ FERMIN EUSTAQUIO MAIDANA Y/O PROPIETARIO DEL HOSPEDAJE “EL GAUCHITO” S/ LABORAL”, Expediente N° 25782/05, Sentencia 10/06).

Que, analizadas las constancias de la causa, de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 236 C P C y C), surge que de la documental acercada por el demandado consistente en ocho recibos de haberes, donde consta que la fecha de ingreso del actor fue el 12/04/2018.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que dicha documental es llevada unilateralmente por el empleador. Por lo tanto, aun en el caso de cumplir con las formalidades establecidas en la ley de contrato de trabajo debe valorarse conjuntamente con las demás pruebas en la causa que acrediten la inexactitud o no de la registración.

Analizado el material probatorio colectado, no habiéndose producido las testimoniales ofrecidas por la parte demandada en virtud del desistimiento formulado conforme acta de audiencia de trámite a fs. 139, y teniéndose por no realizada la prueba de exhibición del libro del art. 52 LCT (*auto N°7426 Punto 3 fs. 163 vta.*), cabe concluir que el demandado no ha producido prueba conducente tendiente a acreditar los extremos invocados en este sentido.

**Así, analizando las pruebas de la causa, no habiendo el demandado aportado otra prueba conducente que respalde su postura acerca de la fecha de ingreso alegada en su escrito de responde, incumplió con el onus probandi a él impuesto.**

Por el contrario, el actor acercó el testimonio de FERNÁNDEZ GÓMEZ JULIO CESAR, quien era encargado del turno tarde y preguntado acerca de si conocía al accionante y desde cuándo, expreso: “Éramos compañeros de trabajo y lo conocí, ingreso en diciembre de 2017”.

Que, en relación con la valoración de los testimonios en el proceso se ha expedido la Excm. Cámara Laboral de Apelaciones: “El valor de la prueba testimonial debe apreciarse por la mayor o menor verosimilitud de sus declaraciones y su apoyo en otras pruebas, debiendo el juez valorar los motivos que corroboren o disminuyan la fuerza probatoria de las mismas, teniéndose especialmente en cuenta las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los testigos refieren en apoyo de sus versiones respecto de los hechos que afirman conocer o saber. Las razones proporcionadas en sustento del dicho no son sino exigencias lógicas y mínimas del examen que de la prueba testimonial debe realizar el juzgador en el marco de la sana crítica racional. La declaración del testigo debe persuadir al juez y ello obviamente no ocurrirá si no aparece respaldado en razones que la tornen no sólo creíble, sino también racionalmente explicable que las cosas se sucedieron tal como son referidas por el deponente. Así, la credibilidad de la prueba en cuestión depende de la verosimilitud de los dichos del deponente, latitud y seguridad del conocimiento que manifiesta, razones de la convicción que declara, confianza que inspira, etc.” (Cam. Apelaciones Laboral; “SANCHEZ MARCOS ANTONIO C/SANCHEZ RAMON OSVALDO S/ INDEMNIZACION LABORAL” Expte. N° 71553/11, Sent. N° 115 del 23/06/16).

Finalmente respecto a los hechos invocados y no probados por las partes en Superior Tribunal de Justicia ha dicho: “...Es lo que se conoce en doctrina como el principio de autoresponsabilidad del sujeto procesal, cuando frente a hechos dudosos o simplemente no probados el juez pronunciará sentencia responsabilizando a la parte que, según su posición en el pleito, debió justificar sus afirmaciones y sin embargo no llegó a formar la convicción judicial acerca de los hechos controvertidos,

*porque lo que decide el pleito es la prueba y no las simples afirmaciones unilaterales de las partes...” (S.T.J. Ctes, Sentencia N°16/2008; 11/2020)*

Por su parte, los Sres. Arias niegan expresamente la fecha de ingreso invocada al demandar en su responde (fs. 97 vta. Item 4) y asimismo al dar su versión de los hechos no indican en qué fecha se habría iniciado la prestación de los servicios del actor.

A lo expuesto debo sumar la presunción a favor de los dichos del trabajador sobre las circunstancias que debían constar, emergente del la omisión de la exhibición del Libro Especial, (art. 55 LCT), sin que, a criterio de éste magistrado se produjeran pruebas en contrario.

En efecto, el art. 52 de la LCT, determina los datos que se deben consignar en el Libro Especial y ello son entre otros: “...a), b), ca) ,d) fecha de ingreso, e) remuneración asignada y percibidas, ...g) demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo...” (art. 52 LCT), que ante la falta de exhibición del mismo opera la presunción del art. 55 de la LCT, respecto de las constancias que debían obrar en el mismo. La relevancia de la obligación tiene dos aspectos: por un lado constituye el ámbito de contralor de la autoridad del trabajo; y por el otro, es un elemento de prueba frente a un conflicto entre las partes de un contrato de trabajo.

**En definitiva, atento al incumplimiento de la carga probatoria que le incumbía al demandado, y al cumplimiento de ésta por parte del actor, inclinan mi convicción, en sentido de tener como cierta la fecha de ingreso del actor el día 22/12/2017 a todos los efectos legales.**

**V-) JORNADA DE TRABAJO:** Entrando en la cuestión referida a la duración de su jornal, el actor refiere haber laborado de lunes a viernes de 7:30 a 16 hs. y de 17:30 pm a 1:30 a.m. Los sábados 17:30 pm a 1:30 am y los domingos de 19 pm a 1 am. Mientras que la demandada Brook SRL, refirió que sus jornadas que nunca excedían las ocho horas diarias con horarios irregulares dependiendo de las exigencias de las tareas laborales requeridas.

Ahora bien, no hay dudas que la jornada prestada por el actor, para la demandada lo fue completa, y así la propia demandada lo reconoce, más aclarando en su responde (fs.54 vta), que nunca fueron más de ocho (8) horas diarias, pero es el caso que ella misma registró a su dependiente en, “jornada parcial” así surge de los recibos de haberes que tengo ante mí, por lo que atento a la documentación presentada en la causa, y a riesgo de ser reiterativo trataré la jornada que constan en los registros laborales -recibos de haberes- del actor, es decir un contrato a tiempo parcial, así.

Que, analizada las constancias de la causa conforme normas legales vigentes, Ley N° 11.544 art. 1 y ccs., sobre todo, el Art. 92 ter de la LCT, y a la carga probatoria que le fue impuesta, debió la demandada probar cabalmente la existencia y justificación de la jornada a tiempo parcial.

En efecto la norma citada prevé: “*El contrato a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos tercera (2/3)*”

*partes de la jornada habitual de la actividad... 5) Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñaran bajo esta modalidad contractual...”*

Así, analizando las pruebas de la causa, y surgiendo de la documental arrimada por ambas partes, y que consiste en recibos de haberes, y de cuyos contenidos no surge que el contrato de trabajo existente entre las partes, fuera a tiempo parcial conforme al art. 92 ter de la LCT, ni que se le abonara por una jornada reducida.

Ahora bien, lo importante de esta modalidad de prestación laboral a tiempo parcial es que debe considerarse como de excepción, sujeta a prueba estricta de quien la invoca, y que por ello, requiere que no debe dejar dudas en el sentenciante de que al contrato es realmente a tiempo parcial y no una modalidad de fraude laboral.

En este sentido, por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción, está sujeta a una prueba estricta, y quien pretenda ampararse en las disposiciones del Art. 92 de la LCT –en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada- debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor. (Conf. AKERMAN, Mario E. Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Seg. Ed., Tomo I, Ed. Rubinzal Culzoni, p.878).

Ergo, atento a esta modalidad excepcional de contratación, recae sobre el empleador la carga de acreditar los supuestos de la contratación a tiempo parcial, es decir la fundamentación de porqué escogió esta modalidad y la realidad fáctica de la misma. Puesto que, el mismo se encuentra en mejor condición de realizarlo.

Que, la documental enumerada, recibos de haberes confeccionados unilateralmente por la empleadora, de cuyo contenido no surge la modalidad analizada en esta instancia, y que el pago realizado lo era por un contrato de trabajo a tiempo parcial, es decir la existencia real de la media jornada y su justificación.

Por lo tanto la constancia documental -recibos de haberes- del trabajador confeccionados unilateralmente por la empleadora sólo demuestra que ésta registró la relación laboral, insuficientemente como un contrato a tiempo parcial, cuando el mismo lo era en jornada completa y así lo reconoce al contestar la demanda, cuando afirma que la jornada del actor “*nunca fueron más de ocho (8) horas diarias*”.

En esta instancia, vale decir que el supuesto contrato de trabajo celebrado y que no obra aportado a la causa, tampoco obra justificación acerca de porqué se escogió la vía excepcional de contratación, y no la normal de jornada completa laboral, razón por la cual, además de no tener probada su real existencia, no se puede tampoco merituar su procedencia.

En resumen, de las constancias de la causa, no surge a mí entender una convicción sólida (sin hesitación) acerca de la existencia y justificación del tipo de contratación alegado por la demandada, razón por la que estimo que no ha cumplido con la carga probatoria que le correspondía, por lo que estaré a la postura de la actora quien afirma que la jornada fue completa.

Así lo ha resuelto la Excma. Cámara de Apelaciones en lo

Laboral, criterio que comparto, en sentencia N°17 del 24 de febrero de 2017: “...El contrato de trabajo a tiempo parcial gira sobre una cuestión fundamental, que es la duración de la jornada de trabajo, el mismo debe probarse teniendo en cuenta los criterios que son aplicables en materia de jornadas de trabajo...”

“...En este sentido, una vez aceptada la relación laboral la carga de la prueba se invierte, debiendo el empleador demostrar lo contrario de lo afirmado por el trabajador...”

Continúa el fallo citado: ... “apareciendo la jornada reducida como excepción, (advirtiéndose que en oportunidad el asiento como tal, contradiciendo la realidad, es utilizado para eludir obligaciones), puede el empleador, de asistirle la razón, probar los horarios cumplidos por el personal que trabaja en su establecimiento, y de ellos cuantos en jornada completa y cuanto en jornada reducida.” (Cfr. Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario Sala III, 14-05-10)

Que, la jurisprudencia local se ha expedido sobre la cuestión, así se ha pronunciado el STJC: “... En ese quehacer, atribuir este límite temporal en la prestación de servicios (repárese que el número de horas trabajadas requeridas habrá de ser inferior a la  $\frac{2}{3}$  parte de la jornada habitual de la actividad), importa un decisión de la propia patronal, en su propio interés y quien escoge una modalidad contractual debe probarla...” (STJC “Cervi Gonzalo c/ Pixxel Informática SRL).-

En conclusión de todo lo anteriormente expuesto, entiendo que al no existir elementos probatorios de solidez convictiva suficiente que permitan sin hesitación determinar la existencia y justificación del contrato a tiempo parcial por incumplimiento de la carga probatoria que pesaba sobre la demandada, sumado a la propia postura de la demandada quien afirma que la jornada nunca excedió de ocho (8) horas, corresponde aplicar el Principio Protectorio que rige en materia laboral, más precisamente, en sus reglas *indubio pro operario* y primacía de la realidad.

**En conclusión, tendré a la relación laboral por registrada incorrectamente, respecto de la jornada de trabajo cumplida por el actor. Por ello, incumplida con la carga probatoria por parte de la demandada, estaré a las afirmaciones de la parte actora en cuanto a la extensión de la jornada: “a tiempo completo”.**

**VI-) CATEGORÍA:** Seguidamente, corresponde el tratamiento del siguiente extremo litigioso o controvertido: la categoría laboral, al afirmar la demandada Brook SRL en su escrito de responde “el actor ingreso a trabajar... como ayudante de cocina realizando las siguientes tareas lavaba las copas, platos y demás utensilios de la cocina manteniendo además la limpieza e higiene del lugar, así mismo colaboraba con el único cocinero que tenía la empleadora cortando papas, cebollas zanahorias, y alcanzándole los instrumentos propios y necesarios para llevar a cabo los platos que se les ordenaban” (fs.54 vta), por lo que le correspondía a aquel la acreditación de tales circunstancias.

Ello en virtud de que es obligación de las partes aportar los elementos de convicción corroborantes de sus respectivas afirmaciones, y en caso contrario soportar las consecuencias de omitir ese imperativo en el propio interés. En tal sentido, habiendo la demandada negado la categoría alegada en la demanda, y afirmando una

distinta, (ayudante de cocina) debe esta (demandada) demostrar necesariamente los hechos constitutivos del derecho que invoca.

En definitiva, debe acreditar suficientemente todos los elementos de conocimiento necesarios para demostrar la efectiva labor en las calidades pretendidas, en el caso ayudante de cocina.

Así planteada la cuestión, el CCT N° 389/04 establece expresamente en su art. 9.1 —“**NOVENO: FUNCIONES, ESPECIALIDADES Y REGLAMEN- TACIÓN DE TAREAS**, y entre ellas indica que: **JEFE DE PARTIDA O COCINERO: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas. COMIS DE COCINA: Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto. AYUDANTE DE COCINA: Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción”**

Que, analizadas las probanzas arrojadas a la causa por la demandada quien tenía la carga de probar la categoría por ella alegada, y que consisten en recibos de haberes del actor, en los mismos surge que si bien el trabajador estaba categorizado en la categoría 3, esto es “AYUDANTE DE COCINA”, aunque la tarea denunciada en los mismos es la de “COCINERO”.

Por lo tanto, lo que resulta decisivo en este punto es determinar si el actor, tal como lo dispone el CCT 389/04 en su art. 9.1, se hallaba a cargo o no de la cocción de algunas de las especialidades gastronómicas que se ofrecían en el local “Brook”, o por el contrario sus funciones se limitaban a colaborar con el jefe de partida (cocinero y/o cocineros) en la preparación de comidas y no en su cocción.

En esta línea, el testigo propuesto por el actor, **FERNÁNDEZ GÓMEZ JULIO CESAR**, quien como se tiene dicho era encargado del turno tarde e impartía las órdenes recibidas directamente a los trabajadores, expresó: “*Tenia funciones de ayudante de cocina y cocinero. Realizaba tareas operativa vinculadas con su puesto, por ejemplo cortar verduras, cortar carne, acomodar todo lo que su puesto de trabajo. Limpieza, general, tareas operativas, vinculadas con el puesto de ayudante y de cocinero también, porque hacía partes de la cocina, no solamente ayudaba sino que también elaboraba ciertos platos de cocina.*”

Asimismo, **FRANCO BRUNO DAMIAN**, preguntado acerca de si el actor cocinaba o solo se encargaba de la preparación de los platos, depuso: “*De todo un poco, todos cumplíamos el mismo rol casi*” y en este sentido, repreguntado acerca de cuáles eran las tareas del declarante mencionó: “*Lo mismo, ayudante de cocina y estaba en la parte del horno, hacia las pizzas y todo ese tipo de elaboración*”

Es decir, los testimonios de los Sres. Testigos ofrecidos por la parte actora, no son suficientes a la hora de quedar demostrado la categoría invocada al demandar (cocinero).

Esto es así, puesto que si bien los deponentes indican que el actor tenía funciones de “cocinero” o realizaba “de todo un poco” en la cocina, de los dichos de ninguno de ellos puede verificarse tareas específicas de cocción que cumpliera el ac

cionante, que permitan concluir que sus funciones encuadrarían en la categoría “cocinero” (Categoría 6 del CCT N° 389/04).

Sumado a ello, las declaraciones de los restantes testigos del actor, **ROMERO ALEJANDRO GABRIEL** y **MIGUEL ANGEL LÓPEZ** cuyo dichos son examinados con mayor rigor por tener juicio pendiente contra los demandados, sustentan la tesis que las actividades realizadas por el trabajador encuadran como ayudante de cocina.

Así el testigo ROMERO, quien manifestó ser el encargado de la cocina, manejar y guiar a “los chicos”, expresó: *“Él era ayudante de cocina, se encargaba de preparar los rellenos de empanadas, picar verduras, esas cosas.”*

En consonancia, el testigo LÓPEZ, quien era cocinero en BROOK mencionó *“Era ayudante de cocina, nos ayudaba con el tema de las comidas...”*

Que, respecto a la valoración de la prueba testimonial también se ha dicho que: *“...compara al testigo con un tubo a través del que se transmite la impresión” del objeto percibido al Juez que no lo percibió, por lo cual califica de recepticia la percepción del testigo, quien entra en contacto directo e inmediato con el destinatario del testimonio (Juez), para representar en su presencia el hecho del que tiene experiencia en virtud de haberlo percibido...” (conf. DE SANTO " LA PRUEBA JUDICIAL" Teoría y práctica, Edit. Universidad 1992, prueba de testigo pág. 347).*

Asimismo se ha expuesto respecto del principio de la comunidad o de adquisición de la prueba: *“...la prueba no pertenece a quien la suministra, por ende, ...Una vez incorporada legalmente a los autos debe tenérsela en cuenta ... sea que resulte favorable a quien la propuso o al adversario... de ahí que no importe quien la haya propuesto o practicado...” (Conforme “Victo de Santo “LA PRUEBA JUDICIAL” teoría y práctica, pág. 16).*

| Los resultados de la actividad procesal son comunes para las partes y se consiguen para el proceso, por lo que las pruebas practicadas son del proceso y están destinadas al juez (que puede utilizarlas, prescindiendo de quién las haya producido o aportado), pudiendo valerse de ellas cualquiera de las partes, y habilitando al juez para fundar su decisión en la actividad probatoria desenvuelta en su conjunto. Por lo tanto, luce razonable que el jefe y el cocinero refieran que lo ayudaban, le da un marco objetivo a la cuestión, hay un jefe un cocinero, ayudantes, etc.

En consecuencia, tal lo declarado por los testigos “ut supra” valorados, y lo establecido expresamente en el CCT N° 389/04 cabe concluir que el actor se encontraba correctamente registrado conforme su real actividad.

Por ende, ante el cumplimiento de la carga probatoria que pesaba sobre la demandada, **corresponde tener por cierto que el actor se desempeñó en la categoría 3 del CCT N° 389/04 “ayudante de cocina”, a todos los efectos legales.**

**VII-) DISTRACTO:** Que, seguidamente, corresponde determinar cómo y cuándo se produjo el distracto alegado por la actora.

Que, para que el despido con causa sea procedente debe acreditarse que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable. Lo cual, derive irremediablemente en la no continuación del vínculo laboral.

Recordemos que, el despido con causa puede ser efectuado por cualquiera de las dos partes del binomio contractual. Así, si lo efectúa el empleador es un despido directo y si en cambio, es el trabajador quien decide poner fin a la relación de trabajo se considera un despido indirecto.

Es doctrina pacífica considerar que el despido indirecto es el acto jurídico unilateral y recepticio por el cual el trabajador denuncia el contrato de trabajo, fundado en un incumplimiento grave del empleador que imposibilita la prosecución del contrato.

Que, los presupuestos fácticos y jurídicos requeridos para la procedencia del despido indirecto son: **a)** que se configure una injuria laboral imputable al empleador, y que la misma cause un daño en la relación. **b)** que frente a esa injuria el trabajador reaccione en forma proporcionada y oportuna.

Así como al empleador le es exigible que en vez de despedir por justa causa, utilice sus facultades disciplinarias -siempre que sea posible-, al trabajador también le es requerido que brinde una oportunidad al empleador de adecuar sus prestaciones, cuando el incumplimiento de ésta fuera eventualmente subsanable, como el dependiente carece de poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación.

Al respecto, la jurisprudencia local ha resuelto que: *“... La injuria se erige de ésta forma en un incumplimiento, falta o inobservancia de las obligaciones laborales, tanto sea por acción u omisión de una de las partes, que importe daño menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor o interés de la otra parte. Debe tratarse de un comportamiento objetivamente grave cuya magnitud, cuantitativa y cualitativa considerada, no torne equitativo exigirle a la parte afectada la subsistencia del vínculo”*

*“Debe ser suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato regido por el artículo 10 de la LCT., en razón de que el sistema laboral vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración que no debe dejar margen de dudas”.*

*Sobre esa base, el punto neurálgico de la cuestión a resolver radica en evaluar si dicho accionar revestía en la ocasión la gravedad requerida como para impedir la continuidad de la relación laboral...”* (Véase fallo: Cámara de Apelaciones en lo Laboral, Sent. N°192 del 07-12-10).-

Finalmente, *“debe quedar absolutamente claro que la idoneidad de la falta o incumplimiento para constituir la injuria que impida la prosecución del vínculo es de estricta apreciación judicial...”* (Conf. “Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744” Comentada por Jueces y Juezas del Trabajo, Dirigida por LUIS RAFFAGHELLI, Ed. IJ Editores, Buenos Aires, Tomo II, Pág. 271/272).

En dicho marco conceptual corresponde analizar el intercambio epistolar habido entre las partes:

**a)** En fecha 10/12/2018, el actor intima a su empleador BROOK SRL, por TCL CD N° 961952574, para que en el plazo de 30 días registre correctamente el contrato de trabajo, denunciando fecha de ingreso, categoría y jornada laboral, requiriendo también el pago de diferencias salariales en el plazo de 48 hrs. Ello, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y disolver el vínculo por culpa del empleador.

**b)** El 14/12/2018, Brook SRL responde tal intimación, rechazando la misma y negando los extremos invocados por el actor (CD 961958342).

**c)** En fecha 19/12/2018, el actor ratifica sus TCL, donde afirma su retención laboral hasta tanto se cumplan sus requisitorias, y en virtud de la buena fe le requiere nuevamente la correcta registración (TCL CD 961956559).

**d)** En fecha 26/12/2018 por CD 955757960 la empleadora – Brook SRL- comunica al actor: *“que ante el cese de actividad comercial y cierre definitivo del local comercial explotado por la firma Brook SRL desde el día 31/12/2018, le notificamos la extinción del vínculo laboral...”*

**e)** En fecha 15/01/2019 el actor rechaza la CD antes transcripta, refiriendo desconocer el cierre definitivo e intenta hacer efectivos los apercibimientos dándose por despedido indirectamente. Luego, intima al pago de salarios, diferencias salariales, horas extras e indemnizaciones (CD 955741222).

En resumen, la extinción del vínculo se produjo el 26/12/2018 por despido directo sin causa dispuesto por el empleador.

A los fines de no ser extremadamente formalista, debo remarcar que si bien el actor intentó configurar un despido indirecto, lo cierto es que el vínculo ya estaba disuelto por su empleador de manera directa e incausada.

La jurisprudencia es categórica al respecto: *“El intercambio telegráfico posterior a la extinción del vínculo laboral carece de virtualidad para producir efectos jurídicos respecto de un contrato ya extinguido incausadamente con anterioridad.”* (T.Tr. Lauquen, 16/05/ 96, “L.L.B.A.”, 1996-1107).

En el mismo sentido se ha expuesto: *“Sobre la base de que cuando las partes alegan distintas causales de extinción del contrato de trabajo debe considerarse la virtualidad de aquélla que quedó configurada en primer lugar”* (Conf. CNAT, Sala X, 30-4-99, “Zelaya, Nancy Viviana c/ Cooperativa de Trabajo Transportes Automotores de Cuyo TAC Ltda. S/ Despido”, sent. def. 6284, C.S.J.B.A., 10-9-85, “Constantino, Sergio A. C/ Bergamasco, Raúl y otra S/Despido”).

A lo que sumo, que el demandado en su contestación refirió que el vínculo se disolvió porque el actor dejó de ir, sin referir modalidad alguna ni siquiera produjo alguna prueba que nos haga razonar de manera distinta que la que aquí se produce. Sobre todo, cuando en la causa ha quedado demostrada la irregularidad de la registración y la consecuente retención de tareas del trabajador.

En dicho marco fáctico, no es posible soslayar que cuando el trabajador intima al principal el cumplimiento de una obligación contractual –en el “*sub-lite*” la correcta registración de la fecha de ingreso y de jornada de trabajo y el pago de haberes adeudados- y no concurre a trabajar, no se puede inducir de esa conducta la voluntad de abandonar el trabajo, puesto que precisamente ese reclamo está expresando el deseo de mantenerlo.

**En consecuencia, efectuado conforme a derecho el distracto DIRECTO, corresponde receptor las indemnizaciones legales (art. 245, 232 + el SAC s/preaviso, 233 LCT más s/integrativa del mes de despido) reclamadas de conformidad con la planilla que se confecciona más adelante, por ajustarse a derecho, al no existir constancias de su oportuno pago.**

**VIII-) EPILOGO:** Conforme ha quedado demostrado en la causa y a la regla de la sana crítica procesal, concluyo que el actor ingresó a trabajar para la firma Brook SRL en fecha **22/12/2017**, cumpliendo funciones de **ayudante de cocina CCT 389/04**, en **jornadas completas**, encontrándose incorrectamente registrado en cuanto a la fecha de ingreso y jornada laboral; produciéndose la extinción del vínculo por despido directo sin causa cursado (art. 245 LCT) por el empleador el **26/12/2018**.

Así, “*La denominada "sana crítica", expresión procesal que recepta el sentido común y que permite distinguir entre el caldén y su sombra..., ayuda al decisor a encontrar en la prueba el sendero lógico que lo lleva a una solución razonablemente justa*” (CNAT, Sala VI, AUTOS: "SAINZ ROBERTO C/ESTIBAJES DEL PLATA S.R.L. Y OTROS S/DESPIDO", Sentencia del 4 de marzo de 2004).

**IX-) RUBROS RECLAMADOS:** Seguidamente corresponde analizar la procedencia de cada uno de los rubros reclamados por el actor en su demanda.

**A- 245 LCT + 232 y 233 LCT:** En efecto, dicho acápite legal, dispone que, cuando el empleador despide en forma injustificada al trabajador, debe pagarle una indemnización tarifada que se calcula tomando en cuenta dos elementos pre-determinado por la ley; 1) la antigüedad acumulada por el trabajador en el empleo y 2) el mejor salario devengado en la última etapa de la relación laboral; que consiste en una reparación económica destinada a resarcir los daños derivados de un acto ilícito contractual : el despido injustificado.-

**En definitiva, al surgir de estos actuados, el despido sin invocación de causa por el empleador, debe éste correr con las consecuencias del mismo, cual es, el pago de las indemnizaciones previstas en los arts.232, 233 245 y cc de la LCT.-**

**X-) CUESTIONES PREVIAS:** En este punto del análisis, no puedo obviar introducirme en la cuestión referida a la aplicación de las indemnizaciones agravadas solicitadas por el actor, las cuales han sido recientemente derogadas por el legislador mediante el dictado de la Ley N° 27.742.

Por una cuestión metodológica, en primer lugar abordaré la cuestión acerca de la naturaleza jurídica de dichos institutos, para luego hacer lo propio

con la aplicación en el tiempo de la ley que las deroga.

Así, la norma en cuestión expresamente establece: Ley N° 27.742 - Capítulo VI. Derogaciones. Artículo 99: “*Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844.*” Artículo 100: “*Derógase la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.*”

Ahora bien, al momento de merituar una norma, cualquiera sea su índole, la primera fuente de interpretación a emplear es la propia letra de la ley (CSJN, Fallos, 316:1247; CSJN, Fallos, 314:1018; CSJN, Fallos, 324:2780). Por ello, resulta indispensable citar los textos de dichas normas derogadas, de donde expresamente surge cuál es su verdadera esencia jurídica.

Veamos, la Ley 24.013 disponía en su Art. 8: “*El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente...*” Art. 9: “*El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente...*” Art. 10: “*El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización...*” Art. 15: “*Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años .. el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones...*”

También la Ley N° 25.345 disponía Art. 45: “*...Esta indemnización se devengará...*” Art. 47: “*Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando...*”, como así también la Ley 25.323 Art. 1: “*Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744, artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas...*” Art. 2: “*Cuando el empleador, ... 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, ... consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.*” -Los subrayados me pertenecen-.

Claro está que el legislador a lo largo de los años y en diferentes leyes, escogió tipificar a estos créditos como verdaderas indemnizaciones laborales, lo cual me exime de efectuar mayores comentarios.

Este criterio interpretativo -considerando a la naturaleza jurídica de dichos institutos como verdaderas indemnizaciones-, es seguido por la CSJN en los precedentes: "Di Mauro"; Fallos: 328:1745 y Espinosa, Gustavo Carlos c/ Marítima Maruba S.A. y otros s/ despido, 29/08/2019.

En cuanto a la doctrina especializada en la materia, podemos afirmar que en esta línea interpretativa se encuentra la posición de Mario Ackerman, quien afirma que “*las disposiciones sancionatorias previstas en el artículo 80 de la LCT, leyes 24.013, 25.323 y 25.325 son reparaciones especiales*” (ACKERMAN, Mario, Las indemnizaciones debidas como consecuencia de la extinción de la relación de trabajo, en Tratado de Derecho del Trabajo cit., t. IV, p. 407, nota 330) y también se

enrola en ella Grisolía, al sostener que “*la norma de la ley 24.013 prevé una verdadera reparación al trabajador por la falta de registración de su contrato de trabajo.*” (GRISOLÍA, Julio A. y AHUAD, Ernesto J., La reparación del daño ante la falta de registración del contrato de trabajo, en J. A. 2006-I-1058/1065.)

Sumado a todo lo anterior, es menester señalar que el ámbito del Derecho del Trabajo, las indemnizaciones son tarifadas, es decir, no realizan la cuantificación precisa del daño efectivamente sufrido. Por lo tanto, y desde mi perspectiva, las normas derogadas establecían una reparación específica a favor del trabajador por la falta o incorrecta registración de su contrato de trabajo.

Obviamente disiento con la postura doctrinaria que considera a estos agravamientos como “multas”, primero porque la función primordial del instituto es reparar el daño sufrido por el trabajador, y solo podríamos asignarle secundariamente las funciones de disuasión y punición de la conducta disvaliosa, de la misma manera que en la indemnización por despido incausado.

En segundo término, porque el legislador cuando quiso crear sanciones o verdaderas multas para punir la conducta disvaliosa del empleador así lo hizo, y es el caso de las multas contenidas en el llamado “Pacto Federal del Trabajo” Ley N° 25212, el cual considera en su art. 4 inc c como una “infracción grave” a la falta de registración del trabajador, sancionándolo con una multa cuantificable entre el 30% y 200% de un SMVM.

Por todo lo expuesto, entiendo si hesitación, que la naturaleza jurídica de las normas derogadas responden a verdaderas indemnizaciones destinadas al patrimonio del trabajador. Las que tienen como causa fuente la no registración del contrato de trabajo que vinculaba a las partes y por consiguiente, el daño que hubiere sido ocasionado por la conducta disvaliosa del empleador al incumplir las obligaciones registrales a su cargo.

Despejada la cuestión que antecede, debo mencionar que el art. 237 de la Ley 27.742 establece: “*Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario*”. Dado que la ley citada fue publicada en el Boletín Oficial con fecha 8 de julio de 2024, la misma comenzó a regir el 9 de julio de 2024.

Cito ello, porque la vigencia de las disposiciones que hacen a la reforma laboral debe analizarse teniendo en cuenta ese hito temporal, en función de las reglas de derecho transitorio que a continuación explico.

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del CCC, rige el principio general según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Este razonamiento se apoya, en uno de los principios fundamentales que gobierna los conflictos de las normas en el tiempo, que es el de la irretroactividad de la ley. Temática explicada detalladamente por Paul Roubier, para quien lo determinante es distinguir en qué fase se encuentra la “*situación jurídica*” al momento de la entrada de vigencia de la nueva ley.

Ello, porque dicha situación tiene aspectos dinámicos (nacimiento o constitución y extinción) y una fase estática en la que la misma produce sus efectos. Estos efectos son las consecuencias que reconocen como causa eficiente a una situación jurídica y que se producen en un estadio entre la constitución y la extinción de la misma.

Ahora bien, es evidente que la nueva legislación -por su propio efecto inmediato- se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan en el futuro (es decir, a partir de la vigencia de la nueva ley). Pero también a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución, y a aquellas ya constituidas y existentes en cuanto no estén “agotadas”.

Vale aclarar que, una situación jurídica está agotada cuando los actos que la constituyen se han realizado y sus efectos se han producido en su totalidad, de manera que no quede ninguna acción o efecto pendiente bajo el imperio de la ley antigua.

Entonces, al contener esas normas derogadas verdaderas indemnizaciones surgidas del daño ocasionado por la conducta del empleador durante la existencia del contrato de trabajo que vinculaba a las partes, el cual ha fenecido antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27.742, sumado al perfeccionamiento por parte del actor de la acción destinada a obtener el reconocimiento de las mismas, también antes de dicha entrada en vigencia; entiendo que la situación jurídica habida se hallaba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley, que derogó dichas indemnizaciones especiales.

Por lo tanto, en lo que hace a la valoración de la situación jurídica habida entre las partes, como regla general, serán de aplicación las normas vigentes mientras la situación jurídica -laboral- existió.

En este punto, debemos hacer referencia al principio de ultractividad de la ley, que asegura que los derechos y obligaciones surgidos en situaciones jurídicas agotadas, bajo la vigencia de la ley antigua no sean alterados por la promulgación de una nueva ley que derogue las disposiciones anteriores.

Menos aún, si la misma afecta los derechos adquiridos por el trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo. Pues, la protección de estos derechos adquiridos es fundamental para mantener la seguridad jurídica y la confianza en el sistema legal, evitando que los cambios legislativos generen incertidumbre y perjuicios injustos.

Al respecto se ha dicho que *"la ley antigua continúa aplicándose a las situaciones jurídicas comenzadas bajo su imperio, incluso después de la entrada en vigor de la ley nueva... la ley nueva no tiene efecto retroactivo: solo dispone para el futuro... la teoría de los derechos adquiridos es esencial en el derecho transitorio para garantizar la justicia y la equidad en la aplicación de las leyes"* (Roubier, *Les Conflits de Lois dans le Temps*. Paris: Sirey, 1929, pp. 3/5). -La traducción me pertenece-.

Por lo demás, no puedo dejar de remarcar que según lo dispone el art. 9° LCT: *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales*

*prevalecerá la más favorable al trabajador... si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley... en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio...”*

**Es por todo ello, que está nueva Ley (N° 27.742) no debe aplicarse a situaciones jurídicas ya agotadas antes de su entrada en vigencia, como lo es en el caso de Autos.**

**XI-)** Que, seguidamente es menester determinar si corresponde en la causa el agravante de la indemnización previsto en el art. 80 de la LCT, cabe determinar si en el caso el trabajador despedido dio cumplimiento, con los elementos fácticos que hacen operativa la misma.

En efecto, el art. 80 de la LCT, modificado por el art. 45 de la ley N° 25.345 prevé: “...si el empleador no hiciere entrega de la constancia o del certificado previsto respectivamente en los apartados segundo y tercero de éste artículo dentro de los dos días hábiles computado a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de éste último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor...” (Art. 80 última parte LCT).

Que, a su vez el Decreto N° 146/01 -art. 3°- (B.O. 13-02-01), al reglamentar la Norma antes citada, dispone que: “... el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente..., cuando el empleador no hubiese hecho entrega,... dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo...” (art. 3).

Ahora bien como regla, se puede sostener que los certificados de trabajo deben ser entregados por el empleador sin necesidad que medie pedido del trabajador cuando el contrato laboral se extingue. Así, tenemos que el demandado decidió extinguir unilateralmente el contrato de trabajo mediante despido directo el día 26/12/2018.

Que, en fecha 13/02/2019 el actor formula reclamo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo solicitando, entre otros rubros, la certificación de trabajo y remuneraciones (art. 80 LCT) –notificada por cedula 298/19-, oportunidad en la cual se realizó audiencia el 08/03/2019, sin que la empleadora cumplimente tal requerimiento.

**Que, siendo así y por aplicación del art. 80 de la L.C.T., y decreto N° 146/01 -art. 3°- (B.O. 13-02-01), corresponde acoger el reclamo, en la extención que seguidamente señalaré.**

Asimismo, la actora plantea la inconstitucionalidad del art. 3 del Decreto N°146/01, cuestión que ha sido resuelta hace tiempo y es pacífica la doctrina judicial en entender que dicho plexo normativo se encuentra ajustado a derecho.

En este punto, resulta menester destacar que, como lo tiene dicho

la CSJN, la declaración de inconstitucionalidad de una disposición legal es un acto de suma gravedad institucional, pues las leyes gozan de presunción de legitimidad que opera plenamente, y obliga a ejercer dicha atribución con sobriedad y prudencia, únicamente cuando la repugnancia de la norma con la cláusula constitucional sea manifiesta, clara e indudable.

De modo que el control de constitucionalidad que compete al Poder Judicial debe efectuarse en un marco de estricta prudencia, por cuanto la declaración de inconstitucionalidad no ha de efectuarse en términos generales o teóricos, porque se trata de la función más delicada de los jueces, configurando un acto de suma gravedad que debe ser considerado como última "ratio" del orden jurídico (Fallos CSJN: 249:51; 264:364; 288:325; 328:1416, entre muchos otros).

Que, analizadas las constancias de la causa respecto del planteo de inconstitucionalidad los mismos devienen a mi entender en abstracto.

Ello así, porque en el caso sometido a pronunciamiento, sumado a todo el análisis legal en torno a la cuestión, y como se resuelve el caso concreto, debe mencionarse que, expedirme respecto de ellos resulta en el caso inoficioso. Así atento a lo *ut supra* expuesto respecto del cumplimiento de la intimación por parte del actor (art. 3 del Decreto N°146/01), resulta innecesario expedirme en cuanto al planteo de inconstitucionalidad efectuado por el actor,

Ello, siguiendo al efecto los lineamientos expuestos por la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Corrientes al reseñar que las cuestiones abstractas no son susceptibles de decisión judicial. "*La tarea de los jueces consiste en juzgar contiendas particulares de modo que no compete al tribunal hacer declaraciones abstractas y, en ausencia de conflicto efectivo de derechos, nada son llamados a decidir.*" (L.L. 1982-B, p. 467), pues "*a los tribunales de justicia les está vedado conocer de supuestos abstractos*" (J.A. 1982-I, p. 276), por cuanto "*las cuestiones abstractas son insusceptibles de decisión judicial.*" (E.D. 99-214). ("BENITEZ, ELBA ISABEL C/ NICOLAS BATALLA Y/U OTRO S/ IND.", Resolución Nro. 15 de fecha 20/02/08, Expte. Nro. 10.710).-

La Corte Suprema de Justicia ha predicado que el poder de juzgar ha de ejercerse en la medida en que perdure un conflicto de intereses contrapuestos en el marco de una controversia, lo que impide su ejercicio cuando esas circunstancias ya no existen (Véanse fallos CSJN: 311:787 y 328:2440).

Abundando, ha expresado que "*...es doctrina de esta Corte que, si lo demandado carece de objeto actual, la decisión es inoficiosa, por lo que no corresponde pronunciamiento alguno cuando las circunstancias sobrevinientes han tornado inútil la resolución pertinente, lo que ocurre cuando el gravamen ha desaparecido de hecho...*" (Véanse fallos CSJN: 321:3646).

Los magistrados deben abstenerse de resolver planteos abstractos que solo representan dispendio de la actividad jurisdiccional. "*Al no existir un interés jurídico actual en resolver la cuestión, desaparece uno de los requisitos jurisdiccionales. La desaparición de los requisitos jurisdiccionales importa también la del poder Judicial juzgar*" (CS 7-10-60 Fallos 248:51).

*La Corte Suprema de justicia de la Nación ha extendido el concepto de cuestión abstracta no sólo a aquellos casos en que no existe una real discusión entre las partes, proceso ficticio promovido como el deseo de conocer una solución jurídica, sino también aquellos otros que nacidos para resolver un real conflicto de intereses, en el transcurso del proceso, se extingue la controversia a la pretensión jurídica (IMAZ y REY, "El recurso extraordinario"; 2da. Edición; pág. 60; Bs. As., 1962; Colombo; op. Y t. cit., p. 484).*

**Como colofón del presente acápite, y atento a los fundamentos anteriormente expuestos, corresponde declarar en el caso concreto, abstractos el planteo de inconstitucionalidad opuestos por la parte actora respecto del art. 3° del Decreto N°146/01.**

Asimismo, el actor reclama la entrega de la certificación de servicios, correctamente confeccionados de acuerdo a las circunstancias laborales, punto que merece ser acogido en la extensión y las condiciones respecto de la jornada de trabajo y la fecha de ingreso acreditada en la causa.

Ahora bien, atento a lo expuesto en los considerando precedentes, en cuanto a la jornadas trabajadas por el actor, corresponde que la demandada confeccione las certificaciones de ley, y las constancias documentadas de los aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social. Correspondiendo condenar a la demandada a hacer entrega de las mismas, de acuerdo a lo resuelto en esta sentencia y lo dispuesto en el art. 12 inc. g, de la ley 24.241 y el art. 80 de la LCT; depositándolos en Secretaría del Juzgado a disposición de la trabajadora, dentro de los diez (10) días de quedar firme y ejecutoriada la presente resolución.

En tal sentido se ha expedido la jurisprudencia : "*... es procedente el reclamo de certificación de trabajo, fundado en el art. 80 de la L.C.T., de manera que debe condenarse al empleador a otorgarlo, bajo apercibimiento de expedirlo por Secretaría*" (CNAT, -Sala V-, 14-02-79, " L.C." , XXVII pág. 553).-

**Que, siendo así y por aplicación del art. 80 de la L.C.T. y 12 inc. g) de la ley N° 24.241, corresponde acoger el reclamo -respecto de las certificaciones-, bajo apercibimiento de expedirlo por secretaría de este Juzgado.**

**XII-) Que, en cuanto al Art.1° LEY 25.323:** Capítulo aparte merece la petición enderezada a obtener las indemnizaciones especiales contempladas en la ley 25.323.

La ley aludida, prevé en su art. 1° la situación del contrato no registrado o registrado deficientemente. En efecto, el texto de la ley refiere que las indemnizaciones por despido previstas en el art. 245 de la L.C.T., serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo estuviere en forma deficiente.

**En consecuencia, habiéndose acreditado en autos una relación laboral incorrectamente registrada (fecha de ingreso y extensión de la jornada diaria de labor), corresponde receptor dicha multa en la suma que seguidamente se consignará en la planilla de rubros y montos receptados.**

**XIII-)** Que, respecto del **Art. 2 LEY 25.323**: Que, seguidamente corresponde, determinar si se dieron los requisitos, para hacer operativa la Ley N° 25.323 (art.2°).-

En efecto, el mencionado acápite legal, prevé: "*...cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare la indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y los artículos 6° y 7° de la ley N°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%...*"

Los requisitos exigidos por la ley para que opere el incremento del 50% de las indemnizaciones previstas en los artículos N° 232, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo son: 1- un despido incausado o sin justa causa, directo o indirecto; 2- intimación fehaciente al empleador por parte del trabajador a que se le abone el importe de dicha indemnización; 3- la renuencia del empleador al pago de las indemnizaciones en el plazo fijado, 4- interposición por el trabajador de acciones judiciales u otra instancia previa de carácter obligatorio para percibir las.

Que, analizadas las constancias de autos, a mi criterio se hallan cumplidos los requisitos exigidos por la ley para que ésta sea operativa.

Que, el actor por TCL CD 955741222 del 15/01/20219, cumple el requisito de intimación al pago de la indemnización, a lo que sumo que en la causa se ha probado la renuencia al pago de la misma por parte del empleador.

Al respecto se ha resuelto que: "*... A fin de determinar la fecha de exigibilidad de la obligación, debe estarse a lo dispuesto en los artículos 128 y 149 de la LCT., por lo que los referidos créditos deben satisfacerse dentro de los cuatro días hábiles de producirse el distracto que genera el derecho a la acreencia...*" (Cámara de Apelaciones en lo Laboral Ctes. Sentencia N°14 del 28-02-11).

**En conclusión, cumplido a mi entender, por parte del trabajador con la obligación de intimar el pago, corresponde acoger el rubro pretendido previsto en la ley N° 25.323 art. 2°, en la extensión que señalaré seguidamente.**

**XIV-) DIFERENCIA DE HABERES, SALARIOS ADEUDADOS:**

Que, respecto del pago y sus comprobantes, la L.C.T. prevé: "*... Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de es- tley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes.*"

Que, la doctrina en la materia ha expresado que: "*El pago de la remuneración en dinero, cualquiera sea la variante, deberá documentarse mediante recibo, instrumento liberatorio del empleador, firmado por el trabajador o individualizado mediante impresión digital si no sabe o no puede firmar. En situaciones excepciona-*

*les en que el trabajador no pueda firmar el recibo o individualizarlo con impresión digital, en concordancia con el art. 63 de esta ley, luce razonable y adecuado a la buena*

*fe que un familiar o persona cercana al trabajador perciba la remuneración. En tal caso la firma de quien recibe el monto demuestra el pago.” (Ver art. 129) (NICOLACI, Miryam y STIGLIANI Alejandra, comentario al art. 138 LCT, en: Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada con Instrumentos internacionales, Revista Científica del EFT).*

Que, por auto N°3320, del 28 de Abril de 2022.- que dice ..., atento a que es la empleadora Brook SRL la encargada de llevar los libros y la responsabilidad solidaria de los socios gerentes es por la falta de registración en la primera etapa de la relación laboral y la posterior registración deficiente de la y que la demandada no cumplió con la, EXHIBICIÓN DE LIBRO ART 52 Y DOCUMENTAL EN PODER DE LA DEMANDADA, por lo que, corresponde en éste acto hacer efectivos los apercibimiento, previsto en el art. 55 del mismo texto legal.

En efecto, el art. 52 de la LCT, determina los datos que se deben consignar en el Libro Especial y ello son entre otros: “...a), b), ca) ,d) fecha de ingreso, e) remuneración asignada y percibidas, ...g) demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo...” (art. 52 LCT), que ante la falta de exhibición del mismo opera la presunción del art. 55 de la LCT, respecto de las constancias que debían obrar en el mismo. La relevancia de la obligación tiene dos aspectos: por un lado constituye el ámbito de contralor de la autoridad del trabajo; y por el otro, es un elemento de prueba frente a un conflicto entre las partes de un contrato de trabajo.

Que, respecto del pago y sus comprobantes, la L.C.T. prevé: “... Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes.” (Art. 138 LCT)

**En conclusión, al no surgir acreditado en autos que el empleador, haya abonado correctamente los haberes de su dependiente conforme a la jornada cumplida por el trabajador, y no haya aportado la documentación que está obligada a llevar (art. 52 y cc de la LCT), tendrá que soportar las consecuencias jurídicas y económicas, cuál son entre otras, el pago de las diferencias, correspondientemente reclamadas.**

**XV-) HORAS EXTRAS:** Que respecto de las horas extras, cabe señalar que quien alega haber realizado trabajos en horas extraordinarias debe probarlas, dado que lo que se presume es que la jornada de trabajo no excede el máximo legal.

Tal como se anticipara recaía sobre el accionante la prueba de la realización de las horas extras reclamadas.

Al respecto se ha dicho: “El trabajo extraordinario debe ser probado por quien lo alega, dado que lo que se presume es que la jornada de trabajo no excede el máximo legal.” (DT, 1994-B, 1977). “Las horas extraordinarias, por su misma naturaleza, constituyen actividad probatoria del subordinado y su prueba debe ser asertiva, definitiva, y no dejar lugar a dudas.” (ZEUS, 20-417).

Es criterio unánime el que informa que la prueba de las horas extraordinarias debe ser fehaciente, no pudiendo tomarse en cuenta las meras presunciones. Debe mediar demostración cabal de la efectiva prestación de tareas fuera de la jornada normal y legal, tanto en lo que se refiere a los servicios prestados, como al tiempo de su cumplimiento, constituyendo un indicio desfavorable el hecho de no haber formular reclamo durante la vigencia del vínculo laboral y sólo cuestionar su pago al rescindir el contrato.

Tratándose de reclamos basados en supuestos de excepción, como es la extensión de la jornada normal de trabajo, y manifestando el actor que cumplía una jornada supuestamente en exceso a lo determinado por la norma legal (Ley N°11.544), e incorporando en su planilla de liquidación una suma de pesos (fs.25).

Que, del análisis de las pruebas arrojadas por la actora, no surge ni indiciariamente, que la jornada trabajada superaba el límite legal Ley N° 11.544 art.1 8 hs diarias o 48 semanales.

Así, del examen de las pruebas aportadas por la propia actora, sobre quien pesaba la carga de demostrar las horas supuestamente trabajadas y cuyo rubro pretende, de los testimonios de los testigos, nada dicen de las supuestas horas extras, por lo que a mi entender, no surge con claridad que la actora cumpliera más horas de la jornada normal.

Nuestros tribunales se han pronunciado en idéntica dirección al consignar: *“Corresponde desestimar el reclamo del actor por horas extras toda vez que de la prueba producida en la causa, y en particular de los testimonios, no surge de manera exhaustiva y fehaciente el hecho de su prestación con la extensión denunciada por el actor”* (Conf. CLaboral y Paz Corrientes, 2000/10/27, “Benítez, Héctor O. c. Oscar Leandro Pacheco y/u otro”, LL Litoral, 2002-289).

Por lo que del análisis de las mismas constancias probatorias conforme la regla de la sana crítica (art. 236 C.P.C y C), considero que las supuestas horas suplementarias no abonadas, no surgen demostradas, así no surge que el actor prestara servicios en horas suplementarias.

Es decir en la causa el actor, obligado procesalmente, no demostró, a mi criterio, haber trabajado más horas extras, de las que fueran abonadas, sólo incluyó en la planilla de liquidación un monto de las mismas, reclamó un monto global y no han sido acreditadas ni siquiera mínimamente.-

Al respecto la jurisprudencia ha resuelto que: *“... el hecho de que el trabajador sólo reclama por tareas extraordinarias al rescindir el vínculo, a pesar de venir realizándolas durante un tiempo anterior, constituye una presunción grave y desfavorable, al reclamo por trabajo extraordinario cuya prueba debe ser asertiva, categórica y relacionada al “quantum” de horas excedentes de la jornada laboral, fecha y duración de las mismas...”* (CNATrab. Sala II, Feb. 17-982. Rep. La Ley XLIII, A-I, 515, sum. 174).

**En resumidas cuentas, al no surgir acreditado**

**suficientemente, en autos que el trabajador prestara servicios en horas extras, por el incumplimiento de la carga probatoria que pesaba sobre su parte, corresponde rechazar el rubro pretendido.**

XVI-) Que, en cuanto al planteo de inconstitucionalidad de los artículo art. 4º Ley Nº 25.561, efectuado por la actora, y peticionando la aplicación de la actualización monetaria, según el índice que surja del incremento del costo de vida, conforme índice de precio al consumidor.

En efecto, entiendo que no es la indexación el único medio para restablecer el valor original de las deudas, ya que es posible de corregir con la utilización de una tasa de interés adecuada, que en el caso de autos así lo expuse precedentemente, cumpliéndose así con la finalidad reparadora, a mayor abundamiento remito lo expuesto en el considerando siguiente respecto del interés aplicable al capital de condena.

En este punto, resulta menester destacar que, como lo tiene dicho la CSJN, la declaración de inconstitucionalidad de una disposición legal es un acto de suma gravedad institucional, pues las leyes gozan de presunción de legitimidad que opera plenamente, y obliga a ejercer dicha atribución con sobriedad y prudencia, únicamente cuando la repugnancia de la norma con la cláusula constitucional sea manifiesta, clara e indudable.

De modo que el control de constitucionalidad que compete al Poder Judicial debe efectuarse en un marco de estricta prudencia, por cuanto la declaración de inconstitucionalidad no ha de efectuarse en términos generales o teóricos, porque se trata de la función más delicada de los jueces, configurando un acto de suma gravedad que debe ser considerado como última "ratio" del orden jurídico (Fallos CSJN: 249:51; 264:364; 288:325; 328:1416, entre muchos otros).

**En conclusión, no existiendo presupuestos facticos que habiliten el remedio pretendido, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad del art. 4º de la Ley Nº25561.**

XVII-) Que, en cuanto a la impugnación al carácter no salarial asignado a los incrementos otorgados en los acuerdos suscriptos, pactados en el marco del convenio colectivo Nº130/75, manifestando la actor que la organización sindical y el empresariado del sector, han venido pactando aumentos salariales, a los que les atribuyen carácter no salarial, homologados por la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, pretendido por la parte actor, fundado en la C.N art. 14 bis y 17, así como el Convenio 95 de la O.I.T.

Así lo expone el actor en su demanda, efectuando un planteo de inconstitucionalidad en los siguientes términos: sic "*sumasa no remunerativas establecidas en paritaria mercantil*" resoluciones de la secretaria de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Textual del planteo del actor en su escrito de reclamo (fs.15/16), que dice: "*...asimismo dejamos planteada la inconstitucionalidad y consecuente inoponibilidad de la Resolución Nº632/07 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Empleo y seguridad Social de la Nación por el cual homologó el acuerdo celebrado el 13 de junio de 2007, entre la representación de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios ...*"

Ahora bien, del planteo efectuado por el actor, NO surge con claridad cuál es la norma o resolución, que pretende sea tachada de inconstitucional,

pero es el caso que no caben dudas que el actor se encontraba comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N°389/2004 Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.), y nada tiene que ver con el CCT N°130/75 que pretende sea tachada de inconstitucional, realizando una fundamentación en abstracto, sin determinar, cómo lo manifesté, cual es la norma cuya inconstitucionalidad pretende y cuál es la afectación que dice le produce.

En definitiva, respecto del planteo de inconstitucionalidad, no corresponde su tratamiento en razón que el actor, pretende se declare la inconstitucionalidad de Resoluciones, Decretos y la convención colectiva, más nada dice respecto de cuál es la norma que le produce el supuesto agravio, es decir el planteo incoado carece de identificación de la norma cuya inconstitucionalidad pretende, en tanto como lo anticipé el actor se encontraba comprendido en el C.C.T N°389/04, y no en el CCT N°130/75, lo que de por sí desacredita el planteo.

**En conclusión el planteo de inconstitucionalidad de sumas no remunerativas, pretendido por la actora, deberá rechazarse.**

**XVIII-)** Que, respecto a la falta de pruebas, he señalado que: “... *la prueba es una carga cuyo incumplimiento acarrea la pérdida de un beneficio, que en este caso significa que el hecho no está probado y el juez debe decidir en consonancia. Ergo, “la carga de la prueba no supone ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante; es una circunstancia de riesgo, que consiste en que quien no prueba los hechos que ha de probar, pierde el pleito. Como en el antiguo dístico, es lo mismo no probar que no existir.”* (COUTURE, Eduardo J.: Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.pág.241/242).

En igual sentido, la jurisprudencia ha resuelto: “*la carga de la prueba, que pesaba sobre las partes, no supone ningún derecho del adversario, sino un imperativo del propio interés, que no se ha satisfecho; y ... quien no prueba los hechos que debe probar, pierde el pleito*”, (STJ Ctes. “SENA LENCINA, JUAN DE DIOS Y OTRA C/ ROSALIA DOROTEA MARTINEZ Y/U OTRO S/IND.”, Expediente N° 27202/06, S 01/0708.02.2007).

Que, finalmente se ha decidido que: “*Los litigantes asumen, por lo tanto, la carga de aportar la prueba de sus afirmaciones o, en caso contrario soportar las consecuencias que devienen del incumplimiento de ese imperativo que hace a su propio interés. Así desde el ángulo en que cada parte se coloca dentro del proceso, se ha declarado que le corresponde probar a aquel que pretende innovar en la posición de su adversario; vale decir, al litigante que quiere modificar el estado normal de las cosas o situación adquirida por la contraparte*”, (Cam. Lab. Ctes., “FERNANDEZ, PEDRO MANUEL C/ DANIEL ALBERTO MANSUR Y/O Q.R.R. S/ IND.” Expte. N° 15552, S 73/08. 22.04.2008)

**XIX-)** Que, seguidamente corresponde que el Juzgado practique planilla, conforme las normas vigentes, lo expuesto en los considerandos anteriores, y las que luce a fs.23/25:

Datos de la Relación:

-Fecha de ingreso: 22/12/2017

-Fecha distracto: 26/12/2018:

-Indem. Por antigüedad	\$24.000,00
-Preaviso	\$24.000,00
-SAC s/preaviso	\$1.999,20
-Dias trabajados	\$15.483,87
-Integración mes despido	\$8.516,13
-SAC s/integración mes despido	\$709,39
-SAC no abonados	\$23.225,81
-Vacaciones no gozadas	\$36.000,00
-Salarios adeudados (2 meses)	\$48.000,00
<b>Sub total:</b>	<b>\$181.934,40</b>

**AGRAVAMIENTOS DE LAS INDEMNIZACIONES Y DIFERENCIAS DE HABERES:**

-LEY N°25323 (art. 1°)	\$24.000,00
-Ley N°25323 (art. 2°)	\$28.258,06
-Art. 80 LCT	\$72.000,00
-Diferencias de haberes	\$197.313,00
<b>Subtotal</b>	<b>\$321.571,06</b>

<p><b>TOTAL: \$503.505,46 SON PESOS: QUINIENTOS TRES MIL QUINIENTOS CINCO CON 46/100</b></p>
--

**XX-) INTERESES:** Ingresando a la cuestión que nos atañe vale decir que, ha quedado demostrado a lo largo del proceso que al actor le asiste la razón en cuanto al derecho a la percepción de los créditos laborales desde que cada suma es debida.

Ahora bien, establecida la obligación principal y atendiendo al paso del tiempo y a la depreciación que viene sufriendo nuestra moneda, corresponde aplicar una tasa de interés que salvaguarde la indemnidad de su crédito laboral.

Por ello, corresponde en esta instancia conceptualizar a los intereses como “*aumentos que las deudas pecuniarias devengan en forma paulatina, durante un tiempo dado, sea como precio por el uso de un dinero ajeno o como indemnización por un retardo en el cumplimiento de una obligación dineraria. Se trata de las rentas, frutos, utilidades o beneficios que producen una suma de dinero, que no brotan en un momento dado si no que germinan y se acumulan continuamente a través del tiempo.*” (BUSSO, Eduardo, Código Civil anotado, Ediar, Buenos Aires, 1985- T. IV, p. 266.).

Así, en el marco de un sistema nominalista como el nuestro se recurre a la actualización de los créditos por “vía indirecta” incorporando en los intereses un componente inflacionario, lo cual resulta en los hechos la forma a la que se recurre para actualizar las deudas en el ámbito laboral.

Ámbito en el cual, el trabajador, sujeto de especial protección constitucional, se encuentra afectado frente a la depreciación de su crédito circunstanciado en una realidad económica en la que la inflación no insinúa disminuir.

En otras palabras, mediante la tasa a utilizar, debemos alcanzar el valor presente del crédito laboral que le asiste al trabajador, cuantificándolo de manera justa y eficiente. Puesto que, de lo contrario, se crearían incentivos incorrectos que además de no reparar adecuadamente al trabajador, generarían distorsiones a largo plazo en el mercado de trabajo y con ello, pérdida irrecuperable de eficiencia y bienestar.

*“Así, ante un supuesto de subcompensación, hace que el trabajador cargue con parte de estos costos subsidiando al victimario, el cual no apreciará la escasez de los bienes por la distorsión relativa del precio y aumentará su actividad más allá de lo deseable desde el punto de vista social.”* (PANOZZO, Octavio R. “Análisis Económico y Jurídico de la Indemnización por Despido en Argentina”, IJ Editores, Buenos Aires, 2020, p. 79).

Más claro aún, si de la indemnización establecida surge que se subcompensa al trabajador, devendría que la condena esperada es menor que el daño generado, razón por la que se estarían generando incentivos a que sea más conveniente, desde la óptica del victimario litigar y dilatar los procesos, que reparar al trabajador en el momento correspondiente. De allí, la vital importancia de utilizar una tasa de interés que contemple estas cuestiones.

Así las cosas, *“una tasa de interés tiene tres componentes principales: El primero es el costo de oportunidad del capital, deducido todo riesgo de pérdida y toda expectativa de inflación (o deflación). El segundo, es el premio al riesgo necesario para compensar al inversionista por la posibilidad de que jamás recupere su capital, un premio que se verá afectado por la actitud del inversionista hacia el riesgo. El tercer elemento, es la tasa de inflación esperada durante el período en el que se realice el cálculo.”* (POSNER, Richard A. “Análisis Económico del Derecho” Traducción de Eduardo L. Suarez, Fondo de la Cultura Económica, México, p. 187).

Ahora bien, la cuestión que concierne a los intereses en materia de créditos laborales, está íntimamente vinculada con el concepto de inflación, entendido éste como *“el crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios existentes en la economía, con disminución del poder adquisitivo del dinero.”* (SAMUELSON, Paul, “Curso de Economía Moderna”, Aguilar, Madrid, 1979, p. 143).

El problema central en la interpretación de este fenómeno inflacionario, son algunos efectos de la llamada “ilusión monetaria”, que ejemplificaré a continuación: Una tasa de interés del 15% nominal anual puede significar un interés puro del 15% (si la inflación es 0), del 5% (si la inflación es del 10%) y también, una pérdida, un interés negativo, del 5% si la inflación es del 20%. Por ello, el inconveniente aquí sería creer que la tasa de interés nominal es una tasa de interés puro, o al menos considerar impropriamente el efecto de la inflación contenida en dicha tasa.

Nos enfrentamos entonces a una realidad económica cambiante en el que los constantes fenómenos inflacionarios alejan la brecha existente entre el crédito originario y su quantum a valor real al momento de su determinación, y por tanto la necesidad de actualización de los mismos a los fines de asegurar al damnificado la reparación integral a que tiene derecho.

En esta instancia corresponde señalar que, cuando la brecha entre el porcentaje acumulado de la inflación y la tasa de interés aplicada es muy amplia, la solución no se ajusta a la realidad, incumplándose además con la manda del artículo 19° de la Constitución Nacional y su principio “*Alterum non laedere*” y del artículo 17° del mismo plexo normativo, ya que se ve perjudicado el derecho de propiedad. De igual manera, se vulneraría el “Derecho a la Indemnización Justa”, establecida en el artículo 21.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Por todo lo anteriormente expuesto, a fin de garantizar la indemnidad del crédito laboral, la tasa de interés a utilizar, deberá tener en consideración, además del tiempo transcurrido, la variación inflacionaria y por ende, la disminución del poder adquisitivo de la moneda.

Que, por los fundamentos expuestos, al monto del capital acogido, corresponderá aplicar un interés mensual desde que cada suma es debida, hasta la fecha de su efectivo pago, equivalente a la tasa activa Segmento 3- que aplica el Banco de Corrientes SA.

**En conclusión, los créditos laborales establecidos en el presente fallo, devengarán un interés equivalente al fijado en la tasa activa segmento 3° del Banco de Corrientes S.A., desde que cada suma es debida y hasta su efectivo cumplimiento.**

**XXI-) RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS DEMANDADOS:** Que, corresponde analizar la extensión de responsabilidad, respecto de los demandados -BERNARDO FLORES y RICARDO DANIEL FLORES-. Así, del instrumento acercado por el mismo “Escritura Pública N°051, por lo que ceden y transfieren a estos la totalidad de las cuotas societarias de la sociedad “BROOK SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, y en la que se designa al Sr. BERNARDO FLORES, socio gerente: “es el socio gerente”, quien fue demandado personalmente y contestó la demanda, y como responsable directo de la administración del ente y de la conducta ilegal de no registrar a su dependiente -manteniéndolo parcialmente en la clandestinidad-, así no surge de autos que hubiera cumplido con la registración correcta desde el inicio de la relación 22/12/2017, y que el actor cumpliera jornada completa.

Así, el art. 54 de la Ley General de Sociedades Comerciales (LGS) N°19.550 establece que: “...*La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extrasocietarios constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados.*”

Estimo importante que al tiempo de aplicar la teoría de la penetración hacia el interior de la sociedad, en un supuesto como el de autos, debemos colegir la correcta apreciación de los extremos que tornan operativo tal concepto.

A mi juicio, en el caso de autos, estando -reconocida- acreditada la relación laboral, así como que la misma se encontraba registrada incorrectamente en cuanto a la fecha de ingreso, no sólo se frustran los derechos de terceros, sino que también se incurre en un fin extrasocietario.

Así, ha quedado de manifiesto que existió un ardid destinado a ocultar hechos y conductas, con la finalidad de sustraer al empleador del cumplimiento de sus obligaciones legales.

Dicha conducta colisiona directamente con la ley, el orden público, la buena fe, el estándar del buen hombre de negocios y, además, elude el cumplimiento de las obligaciones fiscales y previsionales, actuando sin la debida diligencia y violando la ley, (ambos preceptos de la LGS).

La conducta de no registrar -desde el inicio de la relación y hacerlo en jornada reducida- permite responsabilizar al administrador o socio gerente, por cuanto implica violación de la ley 20.744, 24.013, orden público laboral expresado en los arts. 7, 12, 13 y 14 de la LCT, y las garantías constitucionales consagradas en el art. 14 bis, frustrando también derecho respecto del sistema previsional y el sector pasivo (comportamiento antijurídico).

Antijuridicidad que tiene suficiente aptitud como para provocar daños al trabajador e imputables al socio quién, a pesar de afirmar que no tuvo intención de violar la ley, su comportamiento de permitir que no se registre al actor y ocultar la prestación de servicios de éste para con la demandada, resulta contrario a la ley de Contrato de Trabajo, a la ley de Empleo y a las garantías constitucionales consagradas en el art. 14 bis de la Carta Magna.

Y si bien es cierto que el principal obligado a la registración es la empresa demandada -BROOK SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA- en su calidad de empleadora, no lo es menos en tanto el Sr. BERNARDO FLORES, fue demandado personalmente y contestó la demanda por sí y otorgó poder a los profesionales en nombre de la firma demandada BROOK SRL., y a la vez que lo fue en tanto responsable de la empresa demandada, para lo que el administrador -socio gerente- debe obrar como un buen hombre de negocios y, en este sentido, asegurarse que las relaciones laborales contratadas por la sociedad comercial que representa y administra cumplan adecuadamente con la legislación vigente en materia laboral, previsional y fiscal.

Ergo, la responsabilidad directa que le cabe a la sociedad se extiende al socio administrador quién, por lo menos, por razones de negligencia, dio motivos a la configuración del ilícito; que la cuestión se enmarca en el derecho de daños y que el "daño" resultó probado con la no registración, surgiendo "*ictio oculi*" de la precarización laboral, situación que imputó a los codemandados, no existiendo probadas causales de excusación de dicha irregularidad, es más reconoce no haber registrado desde el inicio de la relación laboral, y promete enmendar el error, más de las constancias de la causa no surge que hubiera rectificado la fecha de ingreso de la reclamante, como le era debido.

Todo ello constituye un fraude laboral, y por ende, los incumplimientos a la ley, trae aparejada responsabilidad solidaria de del socio demandado, en virtud de los arts. 54, 59, 274 y concs. LGS.

Distinta es la situación del Sr. RICARDO DANIEL FLORES, quien no reviste el carácter de representante de la sociedad -gerente -administrador-, por ende no se dan los extremos para ser condenado solidariamente en éste proceso

Seguidamente corresponde determinar la responsabilidad del demandado FACUNDO NICOLAS ARIAS, quien fuera socio gerente de la sociedad BROOK SRL, hasta la fecha 07 de mayo de 2018, en que se realiza la cesión de las cuotas sociales, quien registrara incorrectamente al trabajador con fecha **12/04/2018**, -ver recibos de haberes-, es decir le cabe la responsabilidad expuesta, respecto del socio gerente adquirente -BERNARDO FLORES-, en tanto fue el representante de la sociedad -socio gerente- a la fecha de contratación por ésta del Sr. SANCHEZ DAMIAN NICOLAS.

La responsabilidad del Sr. FACUNDO NICOLAS ARIAS, surge por los argumentos esgrimidos respecto del socio gerente actual, BERNARDO FLORES. A lo que debo sumar, atento al principio del “*iura novit curia*” facultad del Magistrado de suplir el derecho, corresponde decretar la solidaridad del Sr. Facundo Nicolás Arias, socio gerente de la sociedad BROOK SRL, al momento de la contratación del actor, en virtud de lo dispuesto por el art. 228 de la LCT, que dispone: “... *Solidaridad. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente a la época de transmisión y que afectaren a aquél...*”

Ahora bien el transmitente no pierde su calidad de deudor directo y último por el hecho de la transferencia, aún cuando las obligaciones pasen al sucesor, siendo la solidaridad de origen legal por lo que no está supeditada a lo que hayan convenido las partes. Las estipulaciones limitativas de responsabilidad que pudieran haberse pactado entre transmitente y el adquirente, resultan inoponibles al trabajador.

**En conclusión corresponde condenar solidariamente a BROOK S.R.L. y BERNARDO FLORES y FACUNDO NICOLAS ARIAS, éstos últimos en su carácter de socios gerente representante de la sociedad. Rechazando la solidaridad pretendida respecto del Sr. RICARDO DANIEL FLORES.**

**XXII-) COSTAS:** En lo referente a las costas del juicio, atento a la naturaleza de la cuestión, planteo de las partes y la forma en se resuelve, y lo dispuesto por el art. 88 de la ley N° 3.540, corresponde imponer las mismas, en un 60% a la parte demandada y en el 40% restante a la parte actora debido al vencimiento parcial y recíproco.

Imponer las costas respecto de excepción de falta de acción opuesta por el demandado (Sr. JOSE MANUEL ARIAS), a la parte actora, atento al resultado de la misma (art. 87 Ley 3540)..

Ello, limitando la responsabilidad de la condenada en costas en la proporción establecida por el art. 730 del Código Civil y Comercial, y el art. 277° *in fine* de la Ley N° 20.744, que podrá invocarse en oportunidad de ejecutarse los honorarios profesionales.

**XXIII-) HONORARIOS:** Corresponde diferir la fijación de los estipendios de los profesionales intervinientes hasta tanto cumplimenten con las previsiones del art. 9 de la Ley N°5822, a cuyo fin serán intimados, por el término y bajo apercibimiento de ley, a efectos de que acompañen las constancias respectivas, los mismos serán regulados en su totalidad conforme ley 5822 debiendo tenerse presente oportunamente para el momento del pago de los mismos, los arts. 730 CCCN y 277 de L.C.T

Así, el Art. 9º de la Ley Prov. N° 5.822 dispone: “*PREVIO a la regulación de honorarios, el Tribunal emplazará a los letrados intervinientes para que en el plazo perentorio de cinco (5) días acrediten el carácter que revisten frente al Impuesto al Valor Agregado, bajo aperebimiento de considerarse como monotributistas.*”

**XXIV-)** Que, en cuanto al pedido de la parte actora se impongan sanciones previstas para el supuesto de declarar la conducta temeraria y maliciosa art. 275 LCT y 45 C.P.C. y C., en su escrito de demanda (fs.13), por la supuesta “*no regularización de la relación laboral, por lo que en caso que el empleador perdiese total o parcialmente el juicio*” (fs.13 escrito de demanda).

Que, analizadas las constancias de la causa a la luz de los arts. citado por la reclamante, no hallo que la conducta de la demandada tuviera propósito obstruccionista o dilatorio, teniendo en cuenta que esta norma es aplicable en casos extremos, y cuando la actuación resulta un proceder malicioso y temerario el que debe quedar debidamente configurado, hecho que a mi entender no ocurrió en autos, limitándose la demandada a ejercer su legítimo derecho de defensa (art 18 CN), remito al resultado de la causa, la que me exime de mayores argumentos.

Así, la actora no acreditó en juicio que la actitud asumida por la patronal tuviera propósitos obstruccionistas o dilatorios. Al respecto se ha resuelto que: “*... No corresponde la aplicación de los intereses sancionatorios previstos en el art. 275 del régimen de contrato de trabajo si no se configura un proceder temerario, en el sentido de abuso desaprensivo de la jurisdicción, ni maliciosa, en orden a la realización de maniobras dilatorias o interposición de remedios improcedentes...*” CNAT. Sala VIII. Mayo 31-990, D.T. 1990-B-Pág. 1634). En conclusión, no corresponde declarar la conducta de la demandada como maliciosa y temeraria.

Que, al respecto la jurisprudencia tiene dicho que: “*Para que proceda la calificación de conducta temeraria y maliciosa, es necesario que, a sabiendas, se litigue sin razón valedera y se tenga conciencia de la sinrazón, incurriendo en graves inconductas procesales en violación de los deberes de lealtad, probidad y buena fe, en conclusión la actuación debe ser malintencionadamente grave y manifiesta*” CNAT Sala X, 27.08.2007, Ruiz, Ramón Osvaldo c. Artech S.R.L. y otro).

**En conclusión no corresponde declarar la conducta de la demandada como maliciosa y temeraria.**

**XXV-)** Que, en razón de lo considerado, constancias de autos, C.N., Leyes N°20.744 (t.o.), N°24013, N°25323, N°25.345, N.º 19.550, Leyes Provinciales N° 3.540, Ley N°5822, doctrina y jurisprudencia citadas, es que corresponde y así;;;

**FALLO:1º) HACER LUGAR**, al pteo de falta de legitimación -falta de acción- opuesta por el demandado JOSE MANUEL ARIAS, por las razones expuestas en el considerando III, última parte, con costas a la parte actora. **2º) RECHAZAR** el pteo de falta de acción opuesta por el demandado **FACUNDO NICOLAS ARIAS**, por los fundamentos dados (considerando III, última parte) **4º) HACER LUGAR, PARCIALMENTE** a la demanda, opuesta por **SANCHEZ DAMIAN NICOLAS**, en la extensión señalada, condenando solidariamente a “**BROOK SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CUIT N°30-71472173-5 y BERNARDO FLORES CUIL N°23-34718076-9 y FACUNDO NICOLAS ARIAS CUIT N°20-32065542-1**”, a depositar en el Banco de Corrientes

SA., a la orden de este Juzgado y como perteneciente a estos autos la suma de: **\$503.505,46 PESOS: QUINIENTOS TRES MIL QUINIENTOS CINCO CON 46/100**, con más sus intereses y costas de conformidad a las pautas dadas en el Considerando XX, dentro de los diez (10) días de notificado de la presente Sentencia. **5º) IMPONER** las costas en un 60% a la parte demandada y en el 40% restante a la parte actora atento al vencimiento recíproco (considerando XXII).- **6º) DIFERIR** la regulación de honorarios profesionales actuantes para la oportunidad en que se encuentre acreditada la condición ante la AFIP. **7º) REMITIR** copia de la presente Sentencia a la AFIP., (Administración Federal de Ingresos Públicos), en cumplimiento del art. 15 de la LCT, (art.7 quater Ley 24.013). **8º) RECHAZAR** los planteo de inconstitucionalidad intentados por la actora, respecto de: **1-** la actualización por indexación del art. 4 de la Ley N°25.561, por las pautas dadas en el considerando X y **2-** respecto de las Resoluciones, decretos. **9º) DECLARAR ABSTRACTO** el planteo de inconstitucionalidad del art. 3º del Decreto N°146/01, por las razones expuestas en el Considerando XI). **10º) RECHAZAR** la pretensión de calificación de conducta temeraria y maliciosa, así como la solicitud de plus petición inexcusable, por las razones dadas (considerando XXIV-). **11º) MANDAR EXPEDIR** las certificaciones de servicios y cesación de servicios dentro de los cinco días de notificado de la presente resolución, bajo apercibimiento de mandar expedirlo por secretaría (art. 12 inc. g) ley N° 24.241). **INSÉRTESE copia de la presente resolución al expediente. NOTIFÍQUESE ELECTRÓNICAMENTE, oportunamente ARCHIVÉSE.-**

