

///Carlos de Bariloche, 01 días del mes de Octubre de 2019.

--- Habiéndose reunido en Acuerdo los Sres. Jueces de esta Cámara Segunda del Trabajo de la IIIra Circunscripción Judicial, Dra. Alejandra M. Paolino y Dres. Jorge A. Serra y Carlos D. Rinaldis, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "PEZZONI, PABLO ERNESTO C/ RANAWEL S.A. S/ ORDINARIO (I)", Exp. Nro B759C2/18, iniciado el 30/08/2018, y cumplido el procedimiento de deliberación previa, de lo que da fe la Actuaria, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: Qué pronunciamiento corresponde dictar?.-

--- Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme el orden de sorteo previamente practicado.-

--- A la cuestión planteada, la Dra. Alejandra Paolino dijo:

--- I) ANTECEDENTES:

--- 1.- A fs. 19/27 se presenta la Dra. Miriam Lago, en carácter de apoderada del Sr. Pablo Ernesto Pezzoni, interponiendo demanda contra " RANAWEL SA" por la suma de \$ 51.977, o lo que en más o en menos resulte de las pruebas a rendirse en autos, con más los intereses y costas.-

--- Sostiene que su mandante ingresó a trabajar el día 02/04/2014 bajo relación de dependencia con la demandada en el local comercial que la firma explota en calle Mitre Nro. 60 de nuestra ciudad, desempeñándose en horarios rotativos en la atención al público, ventas y el cobro de las prendas, ya que tenía a su cargo el manejo de la caja, siendo su horario de trabajo desde las 10.00 hs. hasta las 18.00 hs. y/o desde las 14.00 hs. hasta las 22.00 hs, con un franco y medio semanal que nunca coincidió con los días sábados o domingos.-

--- Afirma que a raíz de reiterados reclamos por parte del actor en relación a la ausencia de liquidación de haberes por jornada mixta y del adicional por manejo de caja existieron distintas represalias, calificándolo como un acto discriminatorio. Destaca que a partir de la presentación de un descargo de su mandante vinculado con la ausencia de calefacción y el uso del uniforme de trabajo se incrementó el hostigamiento contra el trabajador.-

--- Detalla el intercambio epistolar que tuvo lugar entre las partes (fs. 2/8), señalando que en fecha 25/04/2018 la demandada notificó fehacientemente al actor su despido -fs. 6-, fundándolo en causas falaces, inexistentes, vagas y poco claras (tareas incumplidas, normas inobservadas y comentarios inapropiados) y se le abonó la liquidación final incluyendo las indemnizaciones legales. Afirma que aún si las causales esgrimidas

fuesen reales se encontraría vulnerado el principio de progresividad de las sanciones. Por último, practica liquidación, funda en derecho su pretensión, ofrece prueba efectuando reserva del caso federal, solicitando se haga lugar a la demanda interpuesta con costas.-

--- 2.- Corrido el pertinente traslado de ley, a fs. 43/52 se presentan el Dr. Hernán Gandur, en carácter de letrado apoderado de "RANAWEL SA", con el patrocinio letrado de la Dra. Gisella Jerez Leal y contestan la demanda, negando todos los hechos planteados, salvo aquellos expresamente reconocidos, solicitando su rechazo con costas.-

--- Sostienen que la relación laboral transcurrió con normalidad, hasta que el actor ejecutó una conducta reñida con la que debe mantener un buen empleado y trató de mal modo a un cliente del establecimiento, señalando que ante ello se dispuso el despido del actor, abonándosele la suma total indemnizatoria de \$ 233.465.-

--- Afirman que no le corresponde al trabajador el pago de horas extras por cuanto su jornada laboral jamás superó las 8 horas por día, debiéndose descontar el tiempo de refrigerio. Agregan que tampoco corresponde el pago del plus de falla de caja, ya que el actor no cumplía funciones de cajero, siendo un vendedor.-

--- Niegan que el despido se haya debido a razones discriminatorias, sino a la mala atención que sufrió de su parte la Sra. Guillermina Madero y sanciones anteriores relacionadas con su desempeño laboral. Por último, impugnan la liquidación, plantean la reserva del caso federal y ofrecen prueba, solicitando el rechazo de la acción con costas.-

--- 3.- Se agrega prueba informativa producida a fs. 81/89 y 94/103 (Correo Oficial).-

--- 4.- A fs. 78 se celebró audiencia a tenor de lo dispuesto por el Art. 36 de la Ley 1.504, de cuya acta surge que no existió posibilidad alguna de conciliación entre las partes, celebrándose a fs. 104 la audiencia de vista de causa, destacándose que en dicha oportunidad se recibió declaración testimonial a los Sres. Daniel Jara Molina, Alvaro González y Patricio González y se pusieron los autos a los fines de alegar.-

--- 5.- Habiendo las partes ejercido su derecho a fs. 106/108 el actor y a fs. 109/110 la demandada, quedan estos actuados en estado de recibir la presente resolución a fs. 111.-

--- II) HECHOS Y PRUEBA:

--- Conforme lo dispuesto por el Art. 53 de la Ley 1.504 me referiré en primer término a las cuestiones de hecho que, apreciadas en conciencia y como relevantes a los fines de resolver la presente litis, considero efectivamente acreditadas.

--- No obstante ello cabe señalar que no se encuentra controvertida la fecha de ingreso del trabajador, que fue despedido el 25 de abril del año 2018 y le fue abonada su indemnización conforme ley de contrato de trabajo.-

--- 1.- Ahora bien, reclama el actor deuda salarial con motivo de realizar tareas no sólo como vendedor sino además por cumplir con funciones como cajero.

--- A los fines de dilucidar tal cuestión resultaron esenciales las declaraciones testimoniales recibidas en la audiencia de vista de causa. Allí los testigos expresaron:

--- DANIEL ALEJANDRO JARA MOLINA declaró: "que trabaja como empleado de comercio en la firma RANAWEL SA hace dos años y medio. Que fue compañero de trabajo del actor, y que él le enseñó lo que sabe, que fue subiendo de rango y actualmente es sub encargado (venta de indumentaria). Afirma que él -testigo- y Pezzoni eran vendedores cuando compartieron tareas, también hacía tareas de cajero y administrativas, mandaba mails y que Pezzoni le enseñó lo que sabe de movimientos de caja. Cuando Pezzoni fue designado como sub encargado él delegó esa tarea en el testigo".-

--- Señaló que "el personal estaba conformado por 5 personas, el encargado, el sub encargado y 3 vendedores, entre éstos últimos había un cajero- vendedor. O sea había un cajero fijo y dos vendedores que eran el testigo y el Sr. Pezzoni. Prácticamente todos tenían la obligación de cobrar, por ejemplo cuando el cajero estaba en momento de descanso o su propia venta se las facturaban ellos (los vendedores), todos hacían de cajero en esos momentos. El cajero también hacía de vendedor. Todos hacían un poco de todo..."-.

--- Por su parte el testigo ALVARO HUGO GONZÁLEZ agregó: "que es empleado de comercio y trabaja para MONTAGNE que es el mismo grupo económico que la demandada. Es supervisor de locales en la CABA, el Gran Bs As y otras localidades del país, entre ellas Bariloche, siendo su base en Bs As".-

--- Señaló que "recorre los locales a través de una agenda programada anualmente, entre dos y tres veces al año y a veces puede ser más dependiendo la necesidad del local. Que vino a bariloche más de 10 veces y que comenzó a trabajar para la empresa en abril de 2010, como cajero y luego hizo carrera. Alrededor del 2013 ya estaba como supervisor".-

---- Afirmó que "en el año 2018 el staff era de cinco personas (generalmente), el encargado, sub encargado, cajero-vendedor y los dos vendedores. El cajero está en la caja, cobra y cuando tiene que vender lo hace".-

--- "Las tareas del encargado de local son el control del personal, organiza los horarios, chequeo, organiza los pedidos, controla el stock, designa tareas, son mas completas, informa de las actitudes del personal, hace a la organización de todo el equipo en lo atinente a las ventas, horarios y cualquier función requerida, por ejemplo algún control específico de stock o atención al cliente.. Puede manejar caja".-

--- Finalmente, el Sr. PATRICIO NICOLÁS JAVIER GONZÁLEZ manifestó: "que fue encargado del local desde 02/2010 hasta 02/2018 cuando lo despidieron sin causa. No hizo juicio. Pezzoni durante esa época ingresó a trabajar para la empresa y cuando él se retiró continuó trabajando. El actor ingresó como vendedor y se desempeño en la tareas completas del local".-

--- "El cajero era móvil, normalmente había un encargado, subencargado, cajero y vendedores pero las tareas la realizaban todos (ir al depósito, limpieza del baño)".-

--- Refiere que "el encargado de la caja, cierre, la apertura, etc., era normalmente el encargado o el sub encargado, el cajero, dependiendo quien estaba, pero en varias momentos, como se fueron dos personas, no se podía cubrir todo el horario, entonces el Sr. Pezzoni ha tenido que cerrar la caja, ayudar a chicos nuevos a cumplir las tareas e incluso ha tenido la llave para cerrar el local...".-

--- "Como protocolo es el encargado quien tiene que enseñarle las tareas a todos pero como éste no está las 12 horas en el local, en el horario en el que no estaba pasa la tarea a la otra persona de experiencia que queda, en esos casos era Pablo Pezzoni y/o Juan José, a las personas nuevas que entraban le enseñaban entre todos porque siempre rotaba gente, esto obedecía porque había quienes se iban y otros porque no se les renovaba el contrato vencido el período de prueba, no cumplían con los requisitos".-

--- "Las funciones del sub encargado son prácticamente las mismas que el encargado para cubrirlo cuando este no está. De todos modos ante cualquier acontecimiento en el local tenían que comunicarse con un supervisor o la gerencia de zona".-

--- Responde que "nunca le comunicó al supervisor por un incidente puntual que haya tenido con el Sr. Pezzoni. Que el no estaba cuando lo despidieron al actor...".-

--- Es decir que con los testimonios recibidos en la audiencia de vista de causa surge con claridad que sin perjuicio que había un plantel de 5 personas integrado con el encargado, subencargado cajero y dos vendedores, no es menos cierto que tal como afirmaron los testigos (1 y 3) todos hacían todo y el actor también cumplió con funciones de cajero.-

--- Es por ello que, conforme lo demostrado mediante las testimoniales transcriptas y en

virtud de lo expresamente dispuesto por el Art. 9 párrafo segundo de la L.C.T. tengo por debidamente acreditado que el trabajador Pezzoni cumplió tareas como cajero.-

--- 2.- En cuanto a la jornada laboral que cumplía el trabajador todos los testigos que declararon fueron contestes en señalar que se trataba de una jornada diaria de 8 hs con un franco y medio semanal y horarios rotativos que podían ser de 10:00 a 18 hs o de 14 a 22 hs.- En este sentido dijeron:

--- JARA MOLINA: "Era una jornada de ocho horas con franco y medio por semana, eso se respetaba, todos lo cubrían, cumplían las ocho horas y se retiraban. Podían hacer desde las 10.00 hasta las 18.00 hs. o desde las 14.00 a 22.00 hs pero normalmente cumplían las ocho horas. Siempre como compañeros llegaban quince minutos antes pero más de eso no.-

--- Por lo general se tomaban horario para almorzar, fichaban media hora por día que tenían descanso a veces no lo cumplían porque había mucha gente, entonces no alcanzaban a cubrirse entre el personal. Esta media hora puede ser desde las 10.00 a las 16.00 hs según el reglamento de la empresa y por lo general el almuerzo es entre las 12.00 y las 16.00 hs.. Les decía el encargado en que momento podían tomarse el descanso, pero ellos también lo podían disponer. Por lo general se lo tomaba primero el empleado que venía de la mañana y luego el que ingresaba a las 14 hs., era algo entre compañeros..."-.

--- ALVARO GONZALEZ: "Los empleados trabajan en turnos rotativos, específicamente en Bariloche trabajan de lunes a domingo y un franco y medio semanal rotativo.-

--- Los días de franco están asignados por turnos fijos. El encargado asigna los horarios pero el empleado puede entrar de 10 a 18 hs o de 14 a 22 hs, los horarios mínimamente se organizan con una semana de organización para cubrir todos los puestos..."-.

--- Finalmente, PATRICIO NICOLÁS JAVIER GONZALEZ señaló: "El local abre de 10.00 a las 22.00 hs al público pero los empleados ingresaban un rato antes. Los empleados trabajaban inicialmente 9 hs, en los últimos años suyos en la empresa eran 8 horas de corrido salvo que hiciera horas extras excepcionales autorizadas por mail por gerencia. Si algún compañero llegaba tarde se avisa al supervisor porque no podía quedar una persona sola en el local..."-.

--- Al registro audiovisual obrante ante este Tribunal me remito en honor a la brevedad.

--- NO CONSIDERO PROBADO:

--- Que se le adeuden al trabajador horas por jornada mixta cumplida.-

--- En este sentido, cabe señalar que en función de los testimonios antes descriptos, quedó acreditado que la jornada laboral era de 8 horas diarias, semanales con franco y medio por semana, organizándose los horarios con anticipación.-

--- Y, conforme esta situación fáctica, que ninguna prueba acompañó la actora tendiente a acreditar los días, fechas y horarios en que el actor cumplió efectivamente la jornada en horas nocturnas, tornándose exclusivamente a su cargo tal acreditación.-

--- Inclusive en el alegato presentado, a fs. 108 la actora manifiesta "Quedó probado el rubro jornada mixta, ambos testigos fueron contestes al explicar los horarios y manifestar que tenían horarios rotativos" y "algunas semanas salían a las 22".-

--- Es por tal motivo, que al no precisar la actora los días efectivamente trabajados por el actor y surgir de los recibos de haberes acompañados que le fueron abonadas horas extras al trabajador, la ausencia de un concreto y preciso detalle o discriminación de las que considera se le adeudan me impiden tener por debidamente acreditado dicho rubro.-

--- III) DECISORIO:

--- Vienen estos autos a sentencia con motivo del reclamo que por diferencias salariales realiza el Sr. Pablo Pezzoni contra la firma Ranawel S.A además del reclamo por daño moral.-

--- III.-1) Conforme lo hechos que he tenido por acreditados en el capítulo que antecede, ninguna duda queda en relación a las tareas de cajero realizadas por el actor, además de desempeñarse como vendedor del local comercial de la accionada.-

--- Por ello a los fines de no ser reiterativa, a las declaraciones testimoniales transcriptas en el punto anterior en honor a la brevedad me remito y también al registro audiovisual obrante ante este Tribunal.

--- En síntesis, interpreto que corresponde receptar la demanda por lo el rubro reclamado como plus por falla de caja conforme fuera liquidado por la actora a fs. 23 vta.-

--- Al tales fines la parte actora deberá practicar liquidación dentro del término de 5 días de notificada la presente .-

--- INTERESES: Sobre las sumas por las que prospera el reclamo deberán calcularse intereses conforme la secuencia de precedentes del Superior Tribunal de Justicia (Jerez, Guichaqueo, Fleitas, etc.) y atento el carácter salarial, los intereses deberán calcularse mensualmente desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago.-

--- A tales fines deberá utilizarse la planilla específica en la página web del Poder Judicial ya que posibilita la realización fácilmente los cálculos a través de la misma y

agiliza los trámites liquidatorios, evitándose impugnaciones innecesarias.-

--- III.- 2) No sucede lo mismo en relación a las diferencias reclamadas por el cumplimiento de jornada mixta.-

--- Ello así, toda vez que, conforme quedara acreditado anteriormente, la jornada laboral era de 8 horas diarias con turnos rotativos con un franco y medio por semana en horario de 10 a 18 y 14 a 22 horas, sin que la actora hubiese podido determinar aunque sea mínimamente, las fechas en que el trabajador cumplió su jornada en exceso a la máxima legal. Máxime cuando afirma en su alegato que en "algunas semanas salían a las 22".-

--- Por ello, encontrándose el cabeza de esa parte actora la prueba del hecho que alega y resultando de carácter restrictivo la probanza de las horas reclamadas en exceso, corresponde rechazar sin más la petición actora por tal rubro, máxime cuando de los recibos de haberes glosados a fs. 12bis, 14 y 15 surge que le fueron abonadas horas extras al trabajador durante alguno de los meses reclamados en demanda.-

--- En cuanto al carácter restrictivo de la prueba, ha sido conteste por la jurisprudencia imperante en el fuero y también sostenida por este Tribunal, el cual conforme primer voto que fue dictado por mi distinguido colega Dr. Jorge Serra, se sostuvo que: "... Ahora bien, en este sentido la jurisprudencia, entre tantos fallos ha dicho: "Las reclamaciones por horas extras han de ser juzgadas con estrictez, exigiéndose la prueba efectiva y convincente de su realización" (cfr. Vázquez vialard y otros, en "tratado de derecho del trabajo", bs. As., 1983, T. 4, P. 81) Y no corresponde como principio, la aplicación de la presunción que prevé la lct: 55, ya que el horario de tarea no es un requisito que deba constar en el libro especial de la lct: 52 (cfr. Cntrab sala iv, 3.4.97, "Ortiz c/ Hogares Stella Maris srl", ja 1998-iii-121; id. Sala vii, 28.11.95, "Gondora c/ Kim Kyu Cha", dt 1996-a-1223; id. Scba, 20.8.91, "Aguilar c/ Matadero y Frigorífico Regional Azul"). (En igual sentido: sala d, 30.6.08, "Club comunica

--- En sentido concordante ha sostenido el STJ que "... Rubros tales como las diferencias o las horas extra resultan materia de estricta apreciación probatoria..." (cf. STJRNSL: SE 129/15, "S., D.F. c/ IFES SRL s/ ordinario s/ inaplicabilidad" (expte. nro. 26663/13-STJ, FALLO DEL 17/12/15).-..." AUTOS "NOVICOFF MIRKO C/DEDOS S.R.L. S/ SUMARIO. Expte.Nro. 26215/15.-

--- No obstante lo expuesto y en forma mas concreta referido al cumplimiento de jornada mixta se ha dicho que: "...La sola circunstancia de que se hubiese prestado el trabajo parte en horario diurno y parte en horario nocturno no justifica el reclamo de los 8 minutos de recargo, cuando como en el caso, el trabajo efectivo duró solo 7 horas por

jornada, no superando el patrón de medida que es la jornada máxima legal de 8 horas diarias para la jornada mixta, art. 9 p.2 dec. 16115/33, "Jaimes, Roque c/Cleaning Service SA s/dif. de salarios.Autos: GUZMAN JUAN c/ ROUN SRL s/ DESPID Sala: Sala II - Fecha: 31/05/1996 - Nro. Exp.: 7154.-

--- "... Cuando, como en el caso, se trata de un trabajador con jornada mixta (horas diurnas y nocturnas) con descanso semanal compensatorio en el día hábil rotativo, para establecer si existió o no trabajo extraordinario es necesario calcular las horas extras nocturnas a razón de 1h 8mt. más las diurnas a las 13 horas del sábado. Si el total no supera el máximo de jornada semanal, no existe horas extraordinarias...". Autos: Galarza José c/ Selecto SA.s/ despido Magistrados: (M-B Sala: Sala V - Fecha: 16/07/2002 - Nro. Exp.: 24139/00 Nro. Sent.: 6580 Tipo de sentencia: SD).-

--- En síntesis, interpreto que no se encuentra debidamente acreditado en autos la existencia de una prestación concreta y efectiva de los días y horas trabajadas como horario nocturno, además de haberse acreditado el cumplimiento de una jornada laboral de 8 horas diarias y que no excedían las 44 semanales, con el correspondiente franco compensatorio, motivo por el cual dicho rubro reclamado como diferencias salariales por jornada mixta debe ser rechazados sin más.-

--- III.- 3) Daño Moral:

--- Finalmente, reclama el actor el pago de la suma de \$ 30.000 (pesos treinta mil) en concepto de daño moral, sustentado en que se trata de un despido discriminatorio fundado en los reclamos que habría efectuado el trabajador en relación al pago de plus por falla de caja cuando en realidad se lo abonaban a sus compañeros, generándose su despido frente a ello e interpretando que tal daño debe ser resarcido.-

--- De las constancias de autos surge que si bien es cierto que efectivamente, mediante la presente acción se le reconoce al actor el derecho a percibir el plus por falla de caja, ello en modo alguno puede considerarse de entidad tal como para justificar la petición del reclamo por daño moral o considerar que el despido reviste la características de un despido represalia o discriminatorio.-

--- En efecto, si bien es cierto -conforme surge de autos- que al comienzo de la relación laboral el desempeño del Sr. Pezzoni fue realmente muy eficaz, tal lo que señala la nota glosada a fs. 18, no lo es menos que con posterioridad a ello no habría seguido su comportamiento de la misma manera.-

--- De ello da cuenta la amonestación aplicada al actor en fecha 28 de marzo del año 2017 y la nota realizada por el Supervisor de la firma, Sr. Alvaro Gonzalez, obrante a fs.

40 de fecha 24 de abril del año 2018 y que fuera reconocida por el propio testigo en oportunidad de celebrarse la audiencia de vista de causa.-

--- Por otra parte, el mismo Alvaro Gonzalez en oportunidad de prestar declaración testimonial señaló: "... El desempeño del Sr. Pezzoni depende del momento, en la última etapa no estaba cumpliendo con los procedimientos que pedía la empresa. La función del vendedor es la atención de los clientes, controlar las alarmas, colocarle precio al producto, bueno esas cargas no las cumplía. Le consta lo expuesto por la supervisión que el mismo ejercía, dice haber hecho informes por esta situación y lo elevó a RRHH, y no sabe si en su momento le impusieron sanciones disciplinarias.-

--- En la última etapa lo conversó con el Sr. Pezzoni y éste le comunicó que ya no quería desempeñar las funciones. Sostiene que se había desvinculado al encargado que estaba anteriormente y Pezzoni formaba parte de ese grupo y que el vendedor no quería hacer sus tareas porque el anterior encargado ya se había ido. Que esto lo dejó en un informe (fs. 40 reconocido).-

--- Finalmente, obra glosada a fs. 41 el reclamo efectuado por una cliente a la empresa y que diera motivo al distracto del trabajador.-

--- Despido éste que, si bien fue con invocación de causa, con posterioridad al mismo le fueron abonadas al actor las indemnizaciones de ley como si se tratase de un despido incausado.-

--- Es por todo lo expuesto, que conforme las particulares circunstancias de autos, interpreto que en modo alguno en esta causa puedo apartarme del sistema de indemnizatorio tarifado previsto en la ley de contrato de trabajo y otorgar al actor un importe pretendido por daño moral o por considerar discriminatorio el despido en tanto no existen en mi humilde opinión elementos o indicios que me permitan considerarlo como tal.-

--- En este sentido, resulta conteste, pacífica y abundante la jurisprudencia al sostener que: "Sólo en casos extremos se admite la reparación del daño moral cuando el despido arbitrario e incausado origina algún perjuicio de orden extraordinario y naturaleza extracontractual...". (O. A. C /ADOS TW. s/Cobro de Haberes e Indemnización de Ley S CAN2 TW 000L 000046 11/11/2002 MA Vergara).-

--- También se dijo: "El caso de autos no va mas allá de los de la generalidad que pueden derivarse de la extinción de un contrato de trabajo, careciendo de idoneidad y alcance que requiere para que sea considerada dentro de los supuestos "especiales" que no admiten ser absorbidos por la tarifación de la ley laboral para el supuesto de despido

incausado (art. 245 Y concordantes de la ley 20.744, T.O. Decreto 390/73, y modif.). Y ello es así toda vez que, el empleador no obró con una desmesura irritante en el ejercicio de su derecho de denuncia contractual respecto de las necesidades y límites impuestos para la expresión de la causal que alegara o de la propia eficacia extintiva de su declaración (art. 1071, Segundo párrafo, C. Civ.), Siendo que no se procedió de tal modo de producir, mediando difamación, una tacha o minusvalía en la profesionalidad del actor, por lo cual no advierto justificado el compromiso de la responsabilidad civil de la accionada con fundamento en los arts. 1067 Y 1068, Código Civil..."

--- "La responsabilidad contractual del empleador por los hechos u omisiones vinculadas a la relación laboral se rige por la ley especial que veda el resarcimiento del daño moral conjuntamente con la indemnización tarifada, por lo que la reparación sólo es procedente cuando el acto u omisión no configura una simple inexecución de obligaciones nacidas de la relación laboral" (León, Walter Raúl c/Russo, Andrés Alfredo y-o Quien Resulte Responsable y-Propietario de "Inmobiliaria Andrés A. Russo" s/Diferencia de Haberes e Indemnización de Ley S CAN2 TW 000L 000013 15-03-01 MA Vergara S CAN2 TW 000L 000018 04-05-01 MA Vergara S CAN2 TW 000L 000006 07-03-02 MA Vergara S CAN2 TW 000L 000011 18/04/2002 UN Vergara.CNTrab., Sala I, 20-05-991, D.T. 1991-B-2013 Martínez Vivot, "La extinción del contrato de trabajo y la indemnización por daño moral", Cap. XII, Situación actual, T. y S.S. 1987-1128 Suprema Corte de Buenos Aires, DT. 1982-A-265 y 1983-B-1180, CANE, S.D.L. Nro 119-94).-

--- En consecuencia, no dándose en el caso de autos circunstancias extraordinarias que autoricen a considerar la procedencia del daño reclamado, y menos aún acreditado el eventual despido discriminatorio sobre el cual se apunto el actor a los fines de percibir el rubro peticionado, corresponde rechazar sin más el concepto de daño moral tal como fuera peticionado en el escrito de inicio.-

--- Las costas se imponen en un 70% a cargo de la actora y 30 % a cargo de la demandada.-

--- Se difiere la regulación de honorarios para cuando exista base al efecto.-

--- Mi voto.-

--- A la misma cuestión planteada, el Dr. Jorge Serra y el Dr. Carlos Rinaldis, dijeron:

--- Por compartir los considerandos precedentes, adherimos al voto de nuestra colega, Dra. Alejandra Paolino.-

--- Nuestro voto.-

--- Por todo lo expuesto, la Cámara Segunda del Trabajo de la IIIª Circunscripción Judicial, RESUELVE:

--- I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA interpuesta por el Sr. Pablo Ernesto PEZZONI, condenando a "RANAWEL SA", a abonar al actor el rubro reclamado como plus por falla de caja, conforme fuera liquidado a fs. 23 vta, en el plazo de diez días de aprobada la liquidación que a sus efectos dentro del término de 5 días de notificada la presente deberá practicar la parte actora, con más los intereses fijados en el considerando respectivo.-

--- II) RECHAZAR las diferencias reclamadas por el cumplimiento de la jornada mixta y las sumas reclamadas en concepto de daño moral.-

--- III) IMPONER LAS COSTAS en un 70% a cargo de la actora y 30 % a cargo de la demandada.-

--- IV) DIFERIR la regulación de honorarios para cuando exista base al efecto.-

--- V) Hágase saber que en la oportunidad de practicarse liquidación definitiva se deberán incluir las sumas correspondientes a impuestos y contribuciones de ley, ello a los fines de la emisión del formulario de costas N° 008, debiendo cancelarse el mismo previo a la liberación de fondos en autos (art. 2585 del Código Civil y Comercial de la Nación y la Acordada N° 18/14 del S.T.J.).-

--- VI) REGISTRESE, protocolícese, notifíquese. Oportunamente archívese.-