

En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el 6 de junio de 2025, reunidos en Acuerdo el Señor Juez y Señoras Juezas de esta Cámara Primera del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Dra. Alejandra Autelitano y María de los Ángeles Perez Pysny, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "OYARZO SILVA, CARLOS RUDY C/ KILTON S.A. S/ ORDINARIO", nro. expte. BA-00800-L-2024, y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6 Ley 5631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

---Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primer votante, Dra. Alejandra Autelitano; segundo votante Dr. Juan A. Lagomarsino y tercer votante , Dra. María de los Ángeles Perez Pysny.-

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

---**I) Antecedentes:**

---I.1) Demanda: Se inician las presentes actuaciones el 14 de agosto de 2024, con la demanda interpuesta (Movimiento I0001) por los Dres. Sergio M. Estofan Aguilar, Federico R. Santiago y Dra. Andrea Koulinka en representación del Sr. Carlos Rudy Oyarzo Silva, contra Kilton S.A., a fin de que se la condene al pago de la suma de \$52.161.698,63 que reclama conforme liquidación que practica, con más el accesorio de los intereses y las costas del juicio. El monto perseguido incluye los siguientes rubros reclamados: i) diferencias salariales (producto de deficiente registración labora), ii) indemnización por antigüedad prevista en el Art. 245 de la Ley 20.744, iii) la indemnización sustitutiva de preaviso (LCT 232), iv) proporcional de los días trabajados, v) la integración de los salarios del mes de despido (LCT 233), vi) vacaciones no gozadas, vii) SAC, viii) agravantes: multa art. 80 LCT por falta de entrega de certificaciones , art. 132 LCT, multas arts. 1 y 2 ley 25323 y ix) daño moral. Todo en virtud del despido indirecto dispuesto por TCL N° 27152892 7 de fecha 10/05/2024 en razón de los hechos y el derecho que invoca.

---Señala que ingresó a trabajar el 20/06/2000 para KILTON SA, empresa que explota dos hoteles en esta ciudad, el Hotel Huemul, ubicado en el kilómetro 1 de la avenida Bustillo y el Hotel Kilton, ubicado en calle Elflein 235. Que desde un inicio estuvo vinculado al área de cocina, trabajando de manera indistinta en turnos rotativos, en uno u otro hotel, a requerimiento del empleador.

---Relata que la jornada laboral era de lunes a domingo de 6.30 a 14 horas y de 18.30 a 22.30 o de lunes a domingo de 8.00 a 17.00 hs, con un franco y medio por semana.

---Indica que, durante toda la relación laboral estuvo registrado en categoría inferior respecto a las tareas efectivamente prestadas, circunstancia que motiva y funda su pretensión de diferencias salariales. En este sentido expone que, entre 2000 y 2012 la categoría asignada fue de peón general conforme CCT 398/04 (UTGHRA), pero que sus tareas fueron variadas en el sector cocina, delegado en tareas de ayudante de cocina y encargado de tareas de bachero, limpieza, fiambrería, entre otras. Refiere que además de dichas funciones, empleador le asignaba tareas de mantenimiento en ambos hoteles tales como, armado y desarmado de camas, colocación de andamios, pulido de sillas, pisos, tranquilas, pintura de habitaciones y espacios comunes y adicionalmente, labores de jardinería. Que recibió directivas del Jefe de mantenimiento Sr. Ramón Huenchufil. Agrega que, aunque la categoría asignada no reflejaba todas las tareas desempeñadas optó por trabajar por ser sostén de familia.

---Expone que en 2013, en virtud de su buen desempeño, fue recategorizado a "comis de cocina", categoría 5 del CCT, asumiendo mayores responsabilidades y tareas, elaborando comidas en los distintos turnos asignados. Que, simultáneamente continuaba realizando las tareas de mantenimiento que le asignaba el empleador. Que, en el año 2015, por directivas de la empresa se le asignaron nuevas tareas dentro de la cocina de ambos hoteles, pasando a ser encargado en la confección de la carta ofrecida en los diversos turnos de servicio de comida.

---Indica que las tareas realizadas eran propias de "Jefe de Brigada", categoría 7 del CCT con cuatro personas a su cargo, quienes respondían sus órdenes. Además, mantenía trato con proveedores, controlaba stock de mercaderías, encargado de realizar pedidos y firmar remitos. Que nuevamente la categoría asignada por el empleador (categoría 5 CCT 389/04 como "Comis de Cocina") no guardaba el correlato a las tareas efectivamente desarrolladas y el encuadre legal respectivo; pese a lo cual, la necesidad de contar con un ingreso económico para mantener a su familia lo llevó a continuar trabajando.

--- Relata que en 2016 por incentivo del empleador realizó un curso en la escuela de arte culinario "El Obrador" de esta ciudad, conocimientos que redundarían en un mejor servicio a los pasajeros del Hotel. Señala que puso inmediatamente los conocimientos adquiridos en práctica, ampliando la carta y propuestas culinarias.

---Agrega que, posteriormente continuó capacitándose y así en 2019, esta vez por iniciativa propia y asumiendo los costos- comenzó a cursar la carrera de Profesional gastronómico y Master en Gastronomía en el Instituto Gastronómico Internacional,

obteniendo títulos.

---Refiere que, en el año 2020, con la llegada de la pandemia por Covid-19, hubo un cambio rotundo en el vínculo laboral y en las funciones que realizaba para su empleador. Que si bien otros trabajadores fueron acogidos por las medidas de aislamiento, en su caso particular, por orden del empleador, le fueron asignadas tareas de diferente tipo que no guardaban relación con aquellas para las cuales estaba contratado. Que empezó a hacer tareas de "nochero", debiendo concurrir de lunes a lunes sin francos en horario nocturno de 22 a 8 horas, para hacer tareas de mantenimiento, cuidado y vigilancia.

---Destaca que, de todo el plantel de personal del hotel, fue el único a quien durante pandemia le asignaron tareas. Agrega, que el empleador abusó de su persona, quien - para mantener su fuente de ingresos- asumió las tareas impuestas.

---En este punto señala que adicionalmente fue convocado a prestar tareas de mantenimiento en la casa particular del Sr. Miguel Yuri, dueño del hotel, fuera de su horario de trabajo.

---Refiere que, sin dudas, la empleadora había notado su necesidad de trabajar y abusando de su predisposición a nuevas tareas, lo convocaban para realizar tareas por fuera de su categoría laboral, fuera del establecimiento y de su horario de trabajo habitual.

---La flexibilización de las medidas de la emergencia sanitaria, significó la reincorporación paulatina del plantel de personal del hotel, retomando el actor sus tareas en la cocina y de mantenimiento de los hoteles. La incertidumbre ante la reapertura al turismo generó mayores exigencias sobre los trabajadores. Señala que la incertidumbre comercial se trasladó al ámbito laboral, recibiendo los trabajadores mayores presiones y exigencias del empleador.

---Relata que en septiembre de 2023 inició licencia psiquiátrica. Explica que desde octubre de 2020 hasta septiembre de 2023 no gozó de vacaciones, ya que el auge del turismo ante la reapertura y flexibilización de medidas sanitarias hizo que la empleadora determinara postergar el beneficio vacacional.

---Indica que comenzó a reclamar de manera insistente, ante lo cual el dueño de la empresa Sr. Miguel Yuri, su hijo Martín Yuri y el gerente Gustavo Arenas comenzaron a hostigarlo, dándole órdenes contradictorias de manera deliberada, rechazando su pedido de vacaciones y de reclamo de diferencias salariales. Ejemplifica exponiendo que era convocado al Hotel Kilton y durante su jornada laboral allí era increpado de

manera despectiva, agresiva y mala, respecto a los motivos de haberse presentado en ese lugar en vez de en el Hotel Huemul. Dicho cuestionamiento y hostigamiento fue cada vez más frecuente. Yuri y Arenas al encomendar tareas y dar directivas se contradecían entre sí y respecto del lugar de trabajo. Las mayores exigencias de la patronal, la falta de reconocimiento de su labor en diversos puestos de trabajo, fue desgastando el vínculo. Ello se evidenció en la salud del actor mediante un estado de angustia, ansiedad e incertidumbre, padeciendo insomnio, taquicardia, concluyendo en un cuadro de estrés laboral y afección psíquica. Señala que el maltrato de la demandada le causó un daño irreparable tanto en su psiquis como en su estado de salud general.

---Expone que el 30/07/2023 ante un cuadro de ansiedad, acudió al Sanatorio San Carlos, atendido por Dr. Torres, profesional que diagnosticó cuadro de angustia laboral e indicó guardar reposo por 24 horas; circunstancia notificada telefónicamente al empleador, siendo increpado de mala manera a presentarse a trabajar, si pretendía mantener su puesto laboral.

---Expone que así fue que el 31/07/2023, abrumado por la situación, se presentó ante la Comisaría 2da de esta ciudad y expuso los hechos ocurridos. Que luego, de manera inmediata, acudió a la guardia del Sanatorio San Carlos donde el Dr. Torres le diagnosticó estrés laboral. Que notificó tal diagnóstico mediante telegramas dirigidos al empleador enviados a ambos hoteles donde prestaba servicios, transcribiendo los certificados médicos que indicaban 24 y 48 horas de reposo.

---Manifiesta que el 01/08/2023, fue atendido en el Centro Médico de OSUTHGRA por el psicólogo Varela Blanco, quien le indicó realizar interconsulta con psiquiatra. Que ese mismo día fue atendido por el médico Dr. Ronaldo Varela, quien le indicó medicación para tratar la angustia.

---El actor relata que a partir de agosto de 2023 continuó tratamiento psiquiátrico con el Dr. Ochoa, quien le indicó 30 días de licencia laboral por atravesar un cuadro de angustia e insomnio en relación a conflicto laboral. Que el 21/09/2023 dicho profesional le extendió la licencia por otros 30 días, es decir hasta el 21/10/2023. Explicó que, durante tales licencias médicas, fue convocado a controles médicos en Centro MEDET, cuyas conclusiones y resultados contradecían las indicaciones de los médicos tratantes.

---Manifiesta que ante tales contradicciones envió al empleador el TCL 242005242 rechazando las conclusiones de MEDET, anteponiendo las indicaciones de su médico tratante y de su confianza, rechazando la intimación a presentarse a prestar servicios el 23/9/2023 y previniendo que ante cualquier persecución u acto intimidatorio en su

contra consideraría configurado despido discriminatorio.

---Informa que recibió carta documento remitida por el empleador el 06/10/2023 negando los hechos y convocando a junta médica. Que ínterin, convocó al empleador a conciliación laboral, recibiendo como respuesta una convocatoria personal del gerente administrativo Sr. Arenas, en la que lo intima a renunciar.

---Expone que durante tal período e intercambio, el trabajador continuaba en tratamiento psicológico y psiquiátrico con indicación de tratamiento farmacológico por la afección de origen laboral, conforme certificados de los Dres. Ochoa y Ninin.

---Refiere que el 02/02/2024 el empleador remite una carta documento comunicándole que ingresaba en etapa de conservación del empleo en los términos del art. 211 LCT.

---Señala que tales repercusiones negativas afectaron su psiquis, encontrando apoyo en el equipo de la ETAP del CEM 104 al que asistía con el objetivo de terminar sus estudios secundarios. Que, así, dispuesto a defender sus derechos laborales, (17/04/2024) intimó a la demandada a la correcta registración laboral, a depositar diferencias salariales bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido por culpa exclusiva de la patronal. Igualmente intimó a aclarar las condiciones laborales para retomar sus tareas. Que de tal intimación envió copia a la AFIP.

---Manifiesta que recibió respuesta del empleador, remitida el 24/04/2024 por la que negó los derechos invocados por Oyarzo y generó que se considere despedido por exclusiva culpa del empleador el 10/05/2024; posicionamiento éste que la parte demandada contestó el 15/05/2024 rechazando el despido indirecto y demás reclamos del actor, informando que certificación de servicios estaría a disposición en el plazo legal.

---Relata que vencidos los plazos y sin obtener el reconocimiento de sus derechos el 20/05/2024 remitió telegramas y citó al empleador a conciliación laboral N°00346-CLB-2024 con fecha de audiencia fijada para el 12/06/2024.

---Practica liquidación. Se explaya en relación a la procedencia del daño moral. Adjunta documental y ofrece prueba. Solicita se declare la inconstitucionalidad de la ley 23.928 y 25.561. Formula Reserva del Caso Federal.

---I.2) Contesta demanda: Corrido el traslado de ley, comparece el día 04/09/2024 KILTON S.A. (Movimiento E0002), mediante sus letrados Dra. Gisella Jerez Leal, Dres. Hernán Gandur y Fernando Valenzuela. Contesta la demanda, negando en general y particular los extremos de hecho, en los que se basa la pretensión. Niega la

autenticidad y veracidad de la documental. Reconoce la carta poder, desconoce detalladamente los recibos de sueldo adjuntados por el actor. desconoce los telegramas que detalla en la contestación. desconoce la procedencia de diferencias salariales. Niega adeudar suma alguna, así como los rubros consignados por el actor como adeudados. Ofrece prueba y pide el rechazo de la acción, con costas. Formula reserva del Caso Federal

---Al dar su versión de los hechos, ante todo plantea que el actor ha tergiversado los mismos en búsqueda de un beneficio que no le corresponde. Señala que, Oyarzo ingresó a trabajar para Kilton SA el 20 de junio de 2000 prestando servicios en categoría peón de cocina del CCT 437/96, con contrato en temporada de invierno; percibiendo salarios conforme escala y categoría. Indica que el actor carecía de conocimientos o experiencia en el área de cocina.

---Expresa que el carácter temporario se extendió hasta el año 2006, en el cual Oyarzo pasó a integrar el staff de personal del hotel como empleado permanente y continuo. En este punto señala que la antigüedad se computa en relación al tiempo efectivamente trabajado conforme art. 18 LCT. Adjunta contratos de temporada de los primeros períodos de trabajo, reservas de plaza. En este punto indica que tal condición de empleado de temporada modifica de manera sensible la liquidación, apoyando tal expresión en las certificaciones expedidas por ANSeS de las que surge que el actor laboró 20 años 3 meses y 25 días.

---Manifiesta que, en el año 2006, fue a solicitud del trabajador que pasó a desempeñarse a tiempo completo, pero acordando que en los periodos de baja temporada en que cierra la cocina de los hoteles, el actor realizaría tareas de mantenimiento en general. Expresa que con tal modificación fue promovido a la categoría de cocinero CCT 437/96, circunstancia que mejoró su salario además de pasar a percibirlo durante todo el año.

---En este punto y en relación a la jornada laboral aclara que el personal de cocina, particularmente el actor, cumple horario cortado. Trabajando media mañana y regresando a la noche, cumpliendo así 8 horas de labor. Que Oyarzo gozaba de francos rotativos, los cuales siempre fueron respetados.

---Expresa que la jornada cortada se vio únicamente interrumpida durante los años de pandemia por COVID 19, atento a que en 2020 y 2021 la actividad hotelera permaneció cerrada en virtud de las medidas y restricciones impuestas por el Estado Nacional. Que, sin perjuicio que varios trabajadores, entre ellos el actor, realizaron tareas de

mantenimiento en general en ese tiempo, por lo que el Sr. Oyarzo percibió sus salarios íntegros todo el año sin quita ni restricción.

---En relación a las diferencias salariales reclamadas, expresa que a partir de 2006 jamás hubo reclamo o cuestionamiento del trabajador por las funciones brindadas, ni por los salarios percibidos. En este punto de su defensa remarca que según surge del intercambio epistolar, el trabajador reconoce no haber efectuado reclamo alguno previamente en torno a categorización, salario, jornada, ni condiciones laborales.

---Invoca declaraciones testimoniales del actor en otras causas en las que el propio Oyarzo reconoce la modalidad de contratación, las funciones de cocinero y no de jefe de cocina, que solo realizaba mantenimiento cuando el hotel permanecía cerrado, y que todo había sido acordado con el empleador a favor del ahora actor.

---Indica que es falso que el actor hubiera desarrollado tareas de Jefe de cocina, y que esa es la razón por la cual no hubo reclamo al respecto hasta abril de 2024. Expresa que el actor preparaba los platos que el encargado del hotel le daba en un menú preestablecido.

----La demandada señala que la verdadera causa del conflicto fue que el actor cursaba estudios secundarios en horario nocturno, sin haber presentado certificado de escolaridad a la empresa. Así fue que, al iniciarse la temporada de invierno de 2023, hacia finales del mes de julio el Sr. Oyarzo comunicó al gerente del hotel que había iniciado el cursado del secundario en el Centro de Enseñanza Media N°104, ubicado en calle Beschtedt Nro. 850 de esta ciudad y que los horarios de asistencia eran de lunes a viernes de 19 a 22:15hs, por lo que pretendía no hacer el turno tarde/noche en la cocina. Que ante lo cual, el gerente le explicó que los pasajeros entraban el día 2 de agosto y al informar esta situación sin antelación suficiente, no había tiempo de buscar un reemplazo y que no podían cambiar sus horarios en esta temporada invernal, ya que era complicado, pero que verían si podían encontrar una solución. Que esta respuesta no fue bienvenida por Oyarzo, quien en los días siguientes mostró malestar y cambió rotundamente sus modos, profiriendo comentarios de enojo y respuestas inadecuadas a los intercambios verbales que cursaba con el gerente y el Sr. Yuri.

---Aclara la accionada el contexto en el que tuvo lugar el último día en que el actor se presentó a trabajar, y agrega que jamás se le dieron ordenes confusas como indica en su demanda; que, por el contrario, el día en que el trabajador se retiró del trabajo, el gerente le había pedido que al finalizar sus labores fuera al Hotel Huemul, pero encontrándose al Sr. Yuri en la puerta del hotel Kilton y viendo que todavía le quedaban

tareas por hacer, le solicito que se quedara, a lo que Oyarzo se negó, contestando que le daban órdenes contradictorias. Indica que esto sólo ocurrió una única vez, breve, menor a diez minutos, y fue porque uno no sabía la directiva del otro. Un cruce de información de menor incidencia pero que provocó que Oyarzo comenzara a gritar, se retiró del hotel y a partir de allí comenzó con licencia laboral por enfermedad inculpable.

---Describe como contradictorio el intercambio epistolar del actor y detalla el de su parte. En este sentido especifica que, a partir del único episodio relatado, relacionado a la manifestación del gerente de la imposibilidad de modificar horarios de cocina a Oyarzo a pocos días de la recepción de un contingente de turistas; todo lo cual motivó que éste presentara certificados médicos de varios y distintos psiquiatras y posteriormente enviara telegramas, cuyo contenido transcribe para evidenciar lo contradictorio de los dichos del trabajador y que la causal de la ruptura difiere con la expresada por primera vez en abril de 2024. A tal fin, hace un recuento de las contradicciones que imputa al trabajador. Remarca que: en el primer telegrama del 31/07/2023 Oyarzo a) señaló una fecha de ingreso posterior a la real, b) reconoce que su categoría es de mantenimiento c) nada dice del acoso laboral y d) no detalla identidad del médico que habría suscripto el certificado transcrito; en el segundo telegrama del 23/09/2023 mientras cursaba licencia médica Oyarzo, a) refiere antigüedad de 23 años, b) ser solo cocinero y c) que fue una única situación ocurrida el 30/07/2023 en la que hubo desconocimiento de órdenes impartidas por gerente y dueño. Entonces, compara que el actor estaba registrado con fecha anterior, con una categoría superior, es decir que sus condiciones laborales eran superadoras a las alegadas en el primer telegrama.

Reconoce que, a pesar de la certeza de la empresa respecto a la inexistencia de maltrato alguno al actor, sus licencias fueron abonadas, aún en contra a los informes de la firma MEDET contratada para el control de ausentismo de personal del Hotel. Agrega que el actor mediante TCL del 21/10/2023 citó a conciliación transcribiendo certificado médico y sin embargo el actor no se sometió a Junta Médica, a pesar de lo cual gozó de las licencias sin interrupción por parte de la empleadora, permaneciendo de licencia hasta 02/02/2024 momento en que se le comunica la reserva de puesto a tenor del art. 211 LCT.

---Recalca que en esos meses el trabajador no cuestionó su categoría, ni su salario, no reclamó diferencias. Pero de manera sorpresiva el 17 de abril de 2024, sin haber presentado certificados médicos durante dos meses, ni alta médica y habiendo guardado silencio a la comunicación de la reserva de puesto, el actor envió telegrama por el cual

reclamó supuestas diferencias salariales. Entiende la demandada que el actor fabricó la falsa e inexistente causal de ruptura, y lo hace porque su trabajo se superponía con el horario de cursada en Cem 104. Refiere que el trabajador en julio del 2023 sabía y tenía la intención de no volver a presentarse a trabajar, buscando terminar el vínculo con un reclamo indemnizatorio inventado.

---Realiza un análisis de la injuria alegada y plantea la invariabilidad de la causal de despido, toda vez que el actor comienza el intercambio señalando que su categoría real es la de encargado de mantenimiento, en un segundo intercambio manifiesta ser cocinero y expresamente reconoce que nunca, hasta ese momento, había mediado ningún reclamo sobre las condiciones registradas ni de ningún otro tipo. que casi un año más tarde invoca por primera vez un reclamo de diferencias y se considera despedido previa intimación por su correcta categoría que esta vez declara otra que la que inicialmente planteó.

---Impugna liquidación y su procedencia de manera genérica y luego puntualmente. Refiere que, por lo expuesto y lo que probará, no se encuentra justificado el despido indirecto intentado por Oyarzo, por lo tanto no proceden, a su entender, la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, y SAC sobre preaviso. Resalta un error en el cálculo de la antigüedad y la duplicación de montos por liquidación final efectivamente abonada, que debieran ser descontados ya que la percepción obsta el reclamo. Al efecto adjunta constancia de pago de liquidación final. Niega adeudar vacaciones y aguinaldo proporcional. Asimismo, señala como inexistente el daño moral, solicitando el rechazo de este rubro. Alega que la empleadora jamás profirió actos de acoso ni violencia laboral contra el actor, se trató de una relación estable y sostenida en el tiempo, sin antecedentes de reclamos de ninguna de las partes, cuya ruptura estuvo directamente relacionada a la imposibilidad de cambiar sus horarios de trabajo; que al único hecho aislado que el trabajador describe como habitual, tergiversó sus alcances y efectiva ocurrencia. Señala que ese hecho no constituyó la injuria invocada para fundar la ruptura del vínculo en abril de 2024.

---Asimismo impugna la procedencia de la multa del art. 132 bis LCT, que se encuentra derogada por el DNU 70/23 y luego por Ley 27.742.

---Plantea la improcedencia de las multas de los arts. 1 y 2 ley 25.323, por encontrarse derogadas y la ausencia del sustrato fáctico del cual derivaría la aplicación de las mismas. Reitera que no se da en este caso la ausencia de registración o irregularidad en la misma; agrega que el vínculo se disolvió por voluntad y decisión del propio

trabajador y no hubo morosidad de la empresa demandada, ya que al actor no le corresponde percibir las indemnizaciones que persigue y sobre las cuales pretende se apliquen estos incrementos.

---Asimismo y finalmente, en relación a la impugnación de la liquidación practicada por el actor, se explaya respecto a la improcedencia del reclamo de la multa del art. 80 LCT, por estar derogada y por no estar vencido el plazo para la entrega, ante la ausencia del cumplimiento de los requisitos del Decreto 146/01, refiriendo que el actor jamás intimó a la entrega del certificado.

---Además expone la demandada en su defensa, que la actora no ha realizado cuestionamiento alguno al DNU 70/23 ni a la Ley "Bases" 27.742. Señala que al momento de la finalización del vínculo que uniera a Oyarzo con Kilton SA, el DNU 70/23 se encontraba plenamente vigente.

---Fundada en derecho. Ofrece prueba. Plantea oposiciones a puntos de la pericia psicológica ofrecida por el actor y a las testimoniales ofrecidas. Hace reserva del Caso federal y solicita el rechazo de la acción con costas al actor.

---I.3 Por Movimiento Puma E0003, se sustanció el traslado previsto en el art. 38 de la ley 5631.

---I.4 Las partes fueron convocadas a audiencia a tenor del art. 41 ley 5631. Celebrada el 26/09/2024 (movimiento I0009) sin posibilidades de conciliar en ese estado. Se determinaron los hechos controvertidos, se abrió la causa a prueba, pero se suspendieron los términos y fijó fecha de continuación de audiencia a los mismos fines para el 17/10/2024. Sin acuerdo se reanudaron los plazos para la producción de la prueba (Movimiento I0014).

---Abierta la causa a prueba se produjo la agregada al expediente. Se celebró la audiencia de vista de causa, escuchando testigos de ambas partes Yolanda Beatriz Huenelaf, Cosme Carcamo Aguilar, Lucas Landa, Gustavo Arenas y Pamela Garcés (acta obrante en Movimiento I0034). Se agregaron ofiatorias, en Movimientos I0019 (Dr. Varela Blanco); I0020 (AnSes); I0021 (Dr. Luis Ochoa); I0025 (AFIP); I0026 (MSCB); I0030 (U.H.T.G.R.A.) I0037 (MEDET) I0040 (CEM 104) Se recibió dictamen pericial psicológico (Movimiento E0038). Conferido traslado a las partes, fue impugnado por la demandada (Movimiento E0039). De las impugnaciones se corrió traslado a la perito, quien se expidió en Movimiento E0040.

---Alegaron ambas partes (Movimientos E0041-E0042 y E0043). Pasaron los autos al acuerdo, el Tribunal dictó medida de mejor proveer convocando a audiencia en los

términos del art. 18 de la ley 5631 (Movimiento I0052). Celebrada la misma, sin posibilidad de conciliar, volvieron los autos al acuerdo (Movimiento I0053), se practicó sorteo por nuevo cómputo (Movimiento I0055) y quedaron las actuaciones en condiciones de recibir esta sentencia.

---II) Los hechos y la prueba:

---Conforme lo dispuesto por el inc. 1ero. del art. 55 de la ley 5631, habré de referirme en primer término a las cuestiones de hecho que -relevantes para la resolución de la litis- considero probadas y las que no.-

---Así, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación, documentación con ellos adjunto, en tanto no fueran objeto de expreso desconocimiento, tengo por probado:

-Que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 20/06/2000; que el convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad es el 389/04, que la modalidad de contratación laboral inicial fue por temporada y a partir del 2006 pasó a ser permanente de prestación continua; que el actor fue empleado de Kilton SA y prestaba servicio en dos hoteles de la empresa de manera indistinta (Kilton y Huemul); que en temporada alta prestaba servicios en el sector cocina y en baja temporada, en tareas de mantenimiento.

---Son contestes también en que la liquidación de haberes del actor respondía a la categorización de cocinero (categoría 6) correspondiente a un establecimiento tres estrellas. Que el hotel Kilton tenía categoría 2 estrellas y el Huemul 3.

---Que a partir del 30/07/2023 el actor ingresó en licenciamiento médico y el 10/05/2024 operó la extinción del vínculo laboral atento su posicionamiento en despido indirecto.

---Tampoco se encontró controvertido el tenor del intercambio telegráfico.

---La controversia versó entonces sobre, los siguientes ejes: 1) la deficiencia invocada por la parte actora respecto del registro laboral del actor; 2) diferencias salariales reclamadas; 3) retención y falta de ingreso al sistema de aportes y contribuciones por parte del empleador. 4) la configuración de situación de hostigamiento laboral; 5) la justa causa del despido indirecto dispuesto por el trabajador y 6) la antigüedad acumulada en la relación laboral.

---III) Consideraciones – Análisis del caso:

---Corresponde dejar constancia inicialmente, a esta altura del análisis de las pruebas que la parte demandada si bien al contestar la demanda presentó como documental el

intercambio telegráfico, certificado de servicios y remuneraciones (con firma certificada el 24/06/2024), constancia de transferencia de liquidación final, recibo de liquidación final, los recibos de haberes, informe relevamiento Cymat de fecha 30/05/2024 y contratos de temporada previos al encuadramiento del actor como permanente de prestación continua, no presentó ya sea al tiempo de contestar la demanda, como así tampoco en la oportunidad dispuesta en el auto de apertura a prueba, documentación laboral alguna vinculada a libro de sueldo y jornales, ni planillas horarias; ello a pesar de haber sido intimada mediante proveído obrante en Movimiento I0009.

---III.1) Respecto de las diferencias salariales reclamadas

---El art. 9no del CCT 389/04 determina cuáles son las tareas incluidas dentro de cada función, es decir delimita la principal obligación a cargo de cada trabajador, describiendo concretamente cuáles son los servicios a que se encuentra obligado y en relación a los cuales, se le asignará la remuneración correspondiente en las escalas salariales.

---Como se expusiera el Convenio Colectivo aplicable a la actividad identifica funciones y prevé en el citado articulado que “las partes enuncian seguidamente, a título indicativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en establecimientos hoteleros/gastronómicos y que se considera comprendidos en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe, ni implique para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones”.

---Así, clasifica en siete niveles funcionales a los cuales les asigna la remuneración correspondiente en las escalas salariales. Cada una de las funciones se encuentra delimitada por las tareas que le son propias, siendo esas y no otras las exigibles al trabajador que la reviste.

---En lo aquí pertinente la controversia versa entre las funciones del Jefe de Brigada (categoría 7) y las del Jefe de Partida o cocinero (categoría 6); toda vez que el Sr. Oyarzo estaba encuadrado como categoría 6 y su pretensión es que se le reconozca la diferencia salarial correspondiente a la categoría 7.

---El convenio Colectivo de Trabajo 389/04 define al Jefe de Brigada (categoría 7) como “el responsable del funcionamiento de la cocina; confección de menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos de la cocina; realizar los pedidos de mercaderías. En las categorías especiales “A” (alojamientos integrales) dirigir a los jefes de partidas (cocineros), sausier, entremetier,

garder, manger, rotti-soiare, fiambbrero, pastelero y le bouyeur” .

---Por su parte la categoría 6, correspondiente al Jefe de partida o cocinero: lo define como, el encargado de las distintas especialidades gastronómicas. El equipo o partida está condicionado a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

---Dentro de la misma categoría 6 – se encuentran la correspondiente a fiambbrero como encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluidos el buffet froid.

---En el ámbito local, como marco regulatorio adicional rige el Laudo Zonal 437/93

---El art. 14 del laudo zonal 437/93 individualizado como “de la cocina” prevé la conformación de la brigada, según se cuente con menú fijo o con media carta o, a la carta. En el primer caso, menú fijo: la brigada a partir de los 180 cubiertos para preparar en forma simultánea, debe contar con: 1 jefe de brigada 1 Jefe de partida, 2 ayudantes y 4 peones. Que, cuando el número de cubiertos no alcance a la base, deberá ocuparse el personal en función de la modalidad de trabajo de cada establecimiento debiendo guardar una relación producción / personal que haga a la mejor prestación de servicio. Para los establecimientos que tienen media carta y/o a la carta debe aplicarse la conformación de la brigada antes referenciada, partir de los 120 cubiertos. Finalmente, cuando el número de cubiertos supere los 360 la brigada debe conformarse, aplicando las proporciones de la relación cubierto/personal establecidas para la base del presente acuerdo.

---En el caso de autos, brindó declaración testimonial, el testigo Cosme Carcamo Aguilar quien refirió haber ejercido la función de Delegado sindical e identificó al actor como encargado de la cocina, manejando pedidos y teniendo personal a cargo. En el mismo sentido, declaró el testigo Lucas Landa, aclarando que el Sr. Oyarzo además de cocinero tenía personal a cargo.

---También prestó declaración testimonial ante el Tribunal el Sr. Gustavo Arenas (testigo parte demandada) gerente del Hotel; quien si bien refirió que las tareas del actor eran de cocinero, que el menú era fijo, al ser interrogado por el Tribunal, dejó constancia que en el hotel Huemul cuenta con Jefe de cocina temporario – Martínez- y que ante los francos del Jefe de cocina del Hotel huemul, lo reemplazaba el actor, dejando constancia que la cobertura de ese reemplazo no armaba la carta, ni tenía a cargo modificar horarios de trabajos.

La testigo, Pamela Garcés (prueba demandada) también refirió desempeñarse en la categoría de fiambbrera (plato fríos) y que en la cocina estaban ambos (Martínez y el

actor) sin poder distinguir funciones,

---Así, teniendo en consideración que conforme se reseñara, el art. 9no del CCT 389/04 determina cuáles son las tareas incluidas dentro de cada función, es decir delimita la principal obligación a cargo de cada trabajador, la circunstancia de resultar ser el actor, conforme lo reseñaran los testimonios detallados, el encargado de la cocina del hotel Kilton y el reemplazante natural del Jefe de Cocina (Jefe de la Brigada) del Hotel Huemul, sumada a la falta por parte de la empresa demandada de aporte de prueba. que pudiera acreditar ya sea la cantidad de cubiertos de cada hotel, como el registro del art. 52 de la LCT respecto de la identificación toda la nómina del personal de cocina, me determina y conduce a tener por acreditado, en el análisis a conciencia de los testimonios escuchados, que el actor tenía personal a cargo, estaba encargado de la cocina cuando ejercía en ella, las tareas de cocinero y fue además el reemplazo de quien fuera identificado como encargado de la cocina – Jefe de Brigada del Hotel Huemul (Sr. Martínez).

---En este sentido en función de la teoría de las cargas dinámicas, era la demandada quien se encontraba en mejor situación para proporcionar información al Tribunal.

---Ahora bien, en la demanda presentada en autos se evidencia una confusión de categorías me explico: si bien la fundamentación del reclamo de diferencias en el apartado titulado “procedencia por diferencias salariales” se basa en el cálculo de diferencia entre las categorías de comís de cocina (categoría 5) y Jefe de Brigada (categoría 7) y esta comparativa es coincidente con el detalle del anexo adjunto al escrito de demanda identificado como “Anexo I diferencias salariales”, en la planilla formal de demanda, titulado “liquidación”, la diferencia reclamada es entre Comís (categoría 5) y Jefe de partida (categoría 6).

---Es importante destacar que desde el 2018 conforme recibos aportados por el propio actor y adjuntos a la demanda, la categoría y básicos asignados al Sr. Oyarzo fueron las de cocinero (que es igual que Jefe de Partida -categoría 6) y no de comís, como argumenta (categoría 5).

---La comparación tiene que ser entre cocinero (categoría 6) que fue la abonada y registrada por la empleadora y la de “Jefe de Brigada (categoría 7) que es la que considero acreditada en autos, por tener por probado que el Sr. Oyarzo tenía personal a cargo y fue el encargado del funcionamiento de la cocina en el turno a su cargo, ya sea en la cocina del Hotel Kilton como cuando reemplazaba al Sr. Martínez, en el Hotel Huemul.

---La circunstancia, que el Sr. Oyarzo pudiera no haber elaborado menú o manejado proveedores, no condiciona, como considero probado, que fuera el encargado o responsable del funcionamiento de la cocina en el despacho (Jefe de Brigada – Categoría 7.

---La categoría 6 de cocinero reconocida por el empleador se corresponde con el salario básico y paritaria vigentes en tal momento. Ello conforme comprobación realizada por este Tribunal.

---Considero entonces que, corresponde hacer lugar al reclamo de diferencias salariales entre categoría 7 “Jefe de Brigada” y la que percibiera “ 6 “Jefe de partida –Cocinero” .

---Por ello, corresponde hacer lugar al reclamo de diferencias salariales netas por el período reclamado (febrero 2022-febrero 2024 ambos inclusive); ello teniendo en consideración que el 02/02/2024 fue el último día que devengó salario, ya que en Febrero ingresó en período de reserva de puesto de empleo sin devengamiento de salario hasta el 10/05/2024 en que se consideró despedido. Todo ello con más intereses conforme doctrina legal Machin Se.104/24 desde el vencimiento de cada obligación (art. 128 LCT (cuatro días hábiles administrativos) y hasta su efectivo pago. Liquidación a cargo de la demandada.

---III.2) La justa causa del despido indirecto dispuesto por el trabajador:

---Centrada este aspecto, considero importante destacar que el posicionamiento de despido indirecto del actor se formalizó por telegrama de fecha 10/05/2024 TCL CD 27152892 7 en el que plasmó que “interpretó la falta de respuesta a su legítimo reclamo, como una injuria laboral grave, describiéndolo (la falta de regularización del vínculo laboral por mayor categoría, falta de ingreso de aportes al sistema de seguridad social y falta de reconocimiento de tareas de mantenimiento realizadas por fuera de su categoría laboral en el hotel huemul y Hotel Kilton)”.

---Teniendo en consideración que la comunicación de despido directo o, en su caso de despido indirecto debe bastarse a sí misma, evitando con ello que queden dudas sobre el motivo invocado y toda discusión ulterior sobre los hechos motivantes del despido (OJEDA en VAZQUEZ VIALARD Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada TIII, P.385), deviene importante y trascendente desandar el intercambio telegráfico habido entre las partes.

---Así, el intercambio telegráfico entre las partes se inició en fecha 31/07/2023 (TC 944489794) estrictamente vinculado al anoticiamiento por parte del Sr. Oyarzo a la empresa demandada, respecto del licenciamiento otorgado. En él el actor resaltó una

fecha de ingreso diferente a la consignada en demanda (13/08/2014) y que cumplía tareas de mantenimiento categoría 4. Este telegrama no registra respuesta por parte de la demandada.

---En su siguiente telegrama, remitido por el actor de fecha 23/09/2023, registrado con el Nro. 24200524 2 argumenta en torno las circunstancias de maltrato y agresión por parte de representantes y jerárquicos de la empresa demandada motivantes de su licenciamiento médico. En lo puntual, rectificó lo que entendió un cómputo de antigüedad - 23 años- y refirió que por el mismo sueldo cumplía tareas de “cocinero y personal de mantenimiento”. Todos estos hechos fueron negados por la empresa empleadora, centrándose exclusivamente en el derecho al contralor del licenciamiento y en la conformación de una junta médica.

---El intercambio continuó con la invocación por parte del actor de situaciones de maltrato, que fueron negadas por la demandada, hasta que en fecha 02/02/2024 se notificó al Sr. Oyarzo la reserva del puesto de empleo, en los términos del art. 211 de la LCT.

---Fue recién en el telegrama Nro. 29262963 4, de fecha 17/04/2024 en el que el actor i) citó como fecha de ingreso la del 20/06/2000; ii) reclamó por las diferencias salariales, atento que se lo había encuadrado como categoría 4 cuando en rigor, las tareas efectuadas a favor de la empresa, encuadraban como categoría 6, bajo el apercibimiento de considerarse despedido. Reclamó además se le abone por mayores tareas prestadas fuera de la categoría asignada como cocinero, haciendo tareas de mantenimiento y pintura entre otros e intimó a rectificar los recibos de sueldo y a ingresar las diferencias en concepto de aportes a los organismos de la seguridad Social para lo cual denunció fecha real de ingreso 20 de junio 2020 categoría asignada categoría 4 - categoría, real categoría 6, jornada laboral de lunes a domingo con un Franco y medio semanal de 6:30 a 14 y de 18 a 22:30 días de trabajo con horario cortado o de 8 a 17 días de trabajo en horario. Finalmente reclamó para que se le aclaren las condiciones laborales para retomar su puesto de empleo, atento el tenor de las indicaciones de los certificados médicos e intimó el cese de hostigamiento bajo procedimiento de iniciar acciones legales en su contra.

---Frente a esta intimación, la demandada por carta documento de fecha 24/04/2024 registrada por el Nro. 00001007654720 negó que el actor hubiera estado encuadrado como categoría 4. Ratificó que las condiciones laborales y recibos de haberes coincidían con la realidad. Negó adeudar diferencias salariales. Rechazó situación de maltrato.

Ratificó que el actor se encontraba en uso de licencia médica.

---Finalmente, el actor se consideró despedido por telegrama de fecha 10/05/2024 TCL CD 27152892 7 al interpretar la falta de respuesta a su reclamo que enumeró: “la falta de regularización del vínculo laboral por mayor categoría, la falta de ingreso de aportes al sistema de seguridad social y la falta de reconocimiento de tareas de mantenimiento realizadas por fuera de su categoría laboral en el hotel huemul y Hotel Kilton como una injuria laboral grave”.

---La claridad suficiente de la intimación, de la configuración de la injuria y comunicación de despido directo o indirecto (según sea el caso), al decir de la doctrina uniforme en el tema, entre otros, RAMIREZ BOSCO, en RODRIGUEZ MANCINI y BIRALARO (coord.), Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada cit. T. IV, págs. 375 y 381, tiene dos destinatarios: uno inmediato que es, según el caso, el trabajador o el empleador y uno posterior que es precisamente el Tribunal juzgador, a cuyo cargo queda la valoración judicial, tanto de la injuria laboral invocada, como del cumplimiento de los requisitos de la reacción.

---En este sentido Ramírez Bosco, luego de señalar la necesidad de que la transmisión sea explicativa y de destacar que el fundamento de la carga de comunicar con claridad la causa del despido se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio, observa que una explicación suficiente y oportuna de la causa del despido, permite tanto establecer y comunicar oportunamente las razones opuestas, como dejar ubicadas, documentar y en general, planificar la posición de defensa en juicio y sobre todo los medios de prueba de los que, en su momento sea necesario valerse.

---La expresión suficientemente clara de la causa implica, de este modo, una descripción de la injuria laboral invocada, que no deje dudas en el destinatario de la comunicación a fin de que éste pueda, en primer lugar, conocer e impugnar tal imputación, así como objetar el cumplimiento de los requisitos de la reacción producida por la otra parte; esto es, causalidad, oportunidad, proporcionalidad y “non bis in ídem” para luego estructurar su estrategia de defensa.

---La denuncia no es un acto secreto, sino un acto jurídico dirigido a otro, que debe contener todo lo que reclame su configuración jurídica como denuncia motivada; debe emplearse en la notificación de la denuncia con justa causa, expresiones correctas, precisas y claras ajustadas a los hechos que la motivan y a la verdadera causal que determina la disolución del contrato laboral (MORENO, La comunicación de las causas de despido cit. ps 1087 y ss, esp. P.1095).

---Llegados a esta instancia, se debe determinar en cada caso, si la parte denunciada ha podido conocer inequívocamente la entidad injuriosa del incumplimiento específicamente descrito en la comunicación rescisoria (FANJUL, en ALTAMIRA GIGENA (coord.), Ley de Contrato de Trabajo TII p.448.; toda vez que es el juez a quien corresponde valorar la injuria y la reacción y antes de pronunciarse, admitir o rechazar los medios de prueba de que intenten valerse las partes.

---Por su parte, el art. 243 de la LCT cancela toda posibilidad de que la causal invocada en la notificación de la decisión extintiva, sea modificada en el futuro. El fundamento de esta regla es, antes que la necesidad de seguridad jurídica que permita a las partes conocer acabadamente el reproche que le hace la otra, la de tutelar, con igual extensión para cada una de ellas, la garantía constitucional de la defensa en juicio. (TULA, intercambio telegráfico en el contrato de trabajo cit. Ps 206/207). En estos términos y con tal propósito, ni el trabajador en su demanda, ni el empleador en la contestación podrán sumar nuevas causales a las que fueron invocadas en el despido indirecto. La invocación de la causa, tiene carácter irrevocable e inmodificable para ambas partes. (MARIO ACKERMAN – obra El despido” pág. 201)

---Así, de la reseña del intercambio telegráfico se advierte que en el telegrama remitido por el actor (Nro. 29262963 4, de fecha 17/04/2024) la intimación que formuló bajo apercibimiento de considerarse despedido indicó: i) como fecha de ingreso la del 20/06/2000. ii) el reclamo por las diferencias salariales, atento que se lo había encuadrado como categoría 4 cuando en rigor, las tareas efectuadas a favor de la empresa, encuadraban como categoría 6.

---Ahora bien, respecto de la fecha de ingreso o inicio de la relación laboral, surge de la certificación de servicios acompañada por la parte demandada al contestar su demanda, que coincide con la fecha de ingreso referenciada por el actor (20/06/2000) y concordante también con lo expuesto en la demanda.

---Respecto del reclamo de diferencias salariales y a que se lo registre conforme real categoría 6, rectificando el registro laboral e ingresando las diferencias en concepto de aportes a los organismos de la seguridad Social – surge que el actor, estaba encuadrado en esta última categoría 6.

---Ambas circunstancias fueron confirmadas por la parte demandada en su Carta documento de fecha 24/04/2024 registrada por el Nro. 00001007654720 por la que negó que el actor hubiera estado encuadrado como categoría 4 y ratificó que las condiciones laborales y recibos de haberes coincidían con la realidad. Negó adeudar diferencias

salariales.

---De modo que analizados a conciencia los antecedentes reseñados y la prueba documental aportada a la causa, adelanto que el posicionamiento de despido indirecto no fue ajustado a derecho y el reclamo consecuente de indemnización art. 245, 232, 233 de la LCT no debe prosperar; al igual que el incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25323.

---La intimación sin determinar el mismo apercibimiento de considerarse despedido, en torno a que se le abone por mayores tareas prestadas fuera de la categoría asignada como cocinero, haciendo tareas de mantenimiento y pintura entre otros; tampoco conllevaron injuria; toda vez que quedó acreditado en la causa, que salvo urgencias, las tareas de mantenimiento se hacían en baja temporada, que se corresponden con categoría 4 y que el actor los doce meses del año desde 2018 y hasta la conclusión estuvo categorizado con la categoría superior 6. Tampoco está reclamado en la planilla de liquidación de demanda horas extras.

---La llamada regla de la invariabilidad conduce a cristalizar los términos del debate judicial ulterior, en torno a los hechos que oportunamente fueran expuestos y obviamente, responde a las mismas finalidades que la exigencia de suficiente claridad, o sea, asegurar el derecho de defensa del trabajador (o del empleador en el caso de despido indirecto).

---La regla del párrafo final del art. 243 de la LCT pone de este modo una barrera infranqueable no sólo a las posibilidades fundantes y probatorias de las partes, sino también las investigativas del juez y es por eso que se habla de una fijeza prejudicial que, al sumarse al carácter vinculante de la comunicación, consolida la predeterminación de los hechos controvertibles en juicio. GUIBOUR Ricardo Aspectos procesales de la Ley de Contrato de Trabajo en L.T. XXIII-B-982.

---En el mismo sentido nuestro STJRN ha establecido que “no cabe sustraer la atención del problema en efecto sometido al juicio del a quo, de acuerdo con lo preceptuado por el art. 243 -Comunicación. Invariabilidad de la causa del despido- de la LCT, es decir, de la concreta causal pretendida” CS1-376-STJ2017 - LUZZA, PATRICIA V. C/ EG SUR S.A. S/ SUMARIO Se 83 del 18/08/18

---Concluyo entonces en que el reclamo de indemnización por despido indirecto no debe prosperar y los rubros reclamados de indemnización por antigüedad, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso y SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso” deben ser rechazados.

---Resulta abstracto expedirme sobre el rubro pretendido identificado como “SAC s/ indemnización por antigüedad” por lo antes expuesto; sin perjuicio de dejar a salvo su inviabilidad, atento el sostenido criterio de nuestro STJRN en precedente, entre otros MENDEZ Se 42/2015.

---III.3) Respecto de la configuración de situación de hostigamiento laboral y reclamo de reparación de daño moral:

---Al respecto, ninguna prueba se produjo en autos vinculados en torno a la efectiva ocurrencia de los hechos que el actor le adjudicara a los dueños y/o accionistas y/o personal jerárquico de la empresa que habilite la indemnización reclamada.

---Ninguno de los testigos fueron siquiera interrogados al respecto, ninguna prueba de la plataforma fáctica invocada al respecto, se aportó al expediente y el informe pericial presentado en autos si bien refiere a una signo sintomatología del actor, coincidente con las oficiosas cursadas no permite establecer o alcanzar el valladar probatorio respecto de la real ocurrencia de los hechos y responsabilidad material reclamada a la empresa demandada.

---Por lo que considero que el rubro reclamado como daño moral no debe prosperar.

---III.4) Del reclamo de deficiencia invocada respecto del registro laboral del actor – antigüedad – categoría – Reclamo incremento indemnizatorio art. 1 ley 25323:

---Respecto a fecha de ingreso o inicio de la relación laboral, las partes fueron coincidentes en que fue la registrada en los certificados de servicios y remuneraciones 20/06/2000 y la de conclusión la del 10/05/2024, de modo que al respecto no media una irregularidad de registro; resultando el cómputo de tiempo efectivamente trabajado (atento el carácter temporario inicial de la relación) de 20 años 3 meses y 25 días.

---Respecto al reclamo de diferencias salariales y su corrección con el registro laboral concluyo que tampoco debe prosperar, toda vez que, conforme criterio de nuestro STJRN la ley 25323 fue de naturaleza claramente punitiva o sancionatoria de la Ley e impone su interpretación restrictiva y consecuentemente impide extender su aplicación a supuestos de hecho no enumerados o previstos de manera expresa en el articulado (STJRN “ MARTINEZ” Se.81/05 - SANCHEZ Se.19/14, 25879/12, 09-04-14). Así, no procede recurrir a una “razonable hermenéutica” para una supuesta armonización de la norma con el resto del ordenamiento legal omitiendo su aplicación cuando se está en presencia de un texto normativo claro y expreso. Ello porque la primera tarea en la interpretación es desentrañar el sentido exacto de las palabras ateniéndose al texto escrito que debe ser aplicado En dicho contexto forzoso es admitir que, con relación a la

Ley 25.323 el legislador nacional ha sido por demás preciso detallando cuáles son las indemnizaciones que se incrementan e incluso especificando los artículos que le dan sustento sin que exista margen alguno de interpretación para que los jueces puedan extender estos agravamientos a otras indemnizaciones o supuestos de hecho no contemplados en el articulado. De allí pues que resulta improcedente la procedencia de tal agravamiento en tanto por las constancias de la causa no nos encontramos ante una relación deficientemente registrada.

---III.5) Reclamo incremento art. 132 bis LCT retención y falta de ingreso al sistema de aportes y contribuciones por parte del empleador.

Resulta improcedente la multa que disponía el art. 132 bis de la LCT pretendida, toda vez que la intimación cursada por el actor no cumplió con los requisitos formales que establecía la normativa para su procedencia.

---III.6 Reclamo incremento art. 80 LCT:

---Tampoco procede la multa establecida en el art. 80 LCT puesto que no se encuentran reunidos los presupuestos para su cobro, no medió intimación y la certificación de servicios fue acompañada a la causa. conforme criterio reiteradamente sostenido por esta Cámara en precedentes entre otros "ZENZ, NAYLA ERIKA C/ GROISMAN, PABLO DANIEL S/ ORDINARIO ", nro. expte. BA-00055-L-2023", Se. Nro. 2024-D-40 - DEFINITIVA, 15/03/2024.

---El certificado de servicios fue acompañado a la causa al tiempo de contestar la demanda, y no se ha considerado acreditada una deficiente registración laboral.

---Debe tenerse presente que conforme reiterada doctrina legal de este Superior Tribunal de Justicia, que el último párrafo del art. 80 LCT fue introducido por la Ley N° 25345, también llamada "Ley de Prevención de la Evasión Fiscal", es otro de los medios por los cuales la ley procura que no haya evasión. Recordemos que la primera de las obligaciones que enuncia el art. 80 LCT, es la de ingresar fondos sindicales y los de la seguridad social, y por ello se considera que la norma lo que busca no es que el trabajador obtenga un resarcimiento económico, o por lo menos no pretende eso de manera directa, sino que lo que se pretendió con la Ley N° 25345 fue castigar al empleador que no dio cumplimiento a lo dispuesto en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT .(Francisco B. Cianciardo: "El Artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y el Decreto 146/01" La Ley 2004-F-561, www.saij.jus.gov.ar) (cf. STJRNS3: Se. 99/12 "Chiabrando"; Se. 37/14 "Roberti"; Se. 89/19 "Gutierrez") y recientemente en Se. 3/24 "García".

---Sin perjuicio de ello la certificación otorgada por la parte demandada no abarca el período efectivamente trabajado durante todo el tiempo de vinculación laboral (20/06/2000 al 10/05/2024) siendo que únicamente registra desde el 2014 en adelante.

---Así entonces corresponde intimar a la parte demandada a otorgar al actor, en el término de treinta días de quedar firme la presente, el certificado integral del art. 80 LCT por todo el período de la relación laboral 20/06/2000 – al 10/05/2024 en el que conste cada período efectivamente trabajado y con la rectificación del registro salarial que se condena en autos (febrero 2022 al 10/05/2024 ambos inclusive, como Jefe de Brigada - Categoría 7 CCT389/04); bajo apercibimiento de disponer la suma de \$ 20.000 en concepto de astreintes por cada día de mora y comunicar al ARCA el incumplimiento.

---III.7) Del reclamo de proporcional de días trabajados:

---Como se indicara a partir del 02/02/2024 el actor fue encuadrado en reserva de puesto de empleo sin devengamiento de salario por aplicación del art. 211 de la LCT, situación por él consentida atento la ausencia de reclamo salarial en ese período, telegrama de fecha 17/04/2024.

---Es por ello que no habiendo acreditado días trabajados en el mes de mayo de 2024 corresponde el rechazo del rubro reclamado.

---III.8) Reclamo de SAC proporcional – Vacaciones por egreso – SAC s/ vacaciones por egreso

---Teniendo en consideración que en el recibo de liquidación final, la parte demandada computó como días de vacaciones no gozadas 35 correspondientes al 2020 y 3 del 2024 como así también el SAC; que abonó mediante depósito al actor la suma de \$ 737.025,52 corresponde hacer lugar al reclamo de diferencia de cada uno de estos rubros respecto de la liquidación practicada por la demandada como categoría “cocinero” –(6) y la reconocida al actor en esta sentencia como “Jefe de Brigada –(7) todo ello con más intereses conforme doctrina legal Machin Se. 104/24 desde el vencimiento (art. 128 LCT cuatro días hábiles administrativos contados a partir del 10/05/2024) y hasta su efectivo pago. Liquidación a cargo de la demandada.

---III.9 Respecto del planteo de inconstitucionalidad e inaplicabilidad Decreto 70/23 – Inaplicabilidad de la ley 27742: deviene abstracto dar tratamiento a dichos planteos habida cuenta no sólo las conclusiones expuestas precedentemente y la forma en que se resuelve.

---**IV. La decisión :**

---Por lo expuesto y consideraciones vertidas propongo al acuerdo:

---I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA y CONDENAR a KILTON SA a: ABONAR al actor CARLOS RUDY OYARZO SILVA, en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, el monto correspondiente a diferencias salariales netas período febrero 2022 a 02 de febrero 2024, ambos inclusive; diferencias de SAC en liquidación final, diferencia sobre Indemnización por Vacaciones, SAC s/ Indemnización por Vacaciones entre categoría "Jefe de Brigada – cat. 7" y "Jefe de Partida Cat. 6" CCT389/04 . Todo ello con más intereses conforme doctrina Machin Se. 104/24, calculados desde la fecha de vencimiento de cada obligación (art. 128 LCT) hasta el efectivo pago. Liquidación a cargo de la demandada quien deberá depositar el monto resultante en el plazo precedentemente indicado.

---II) CONDENAR a KILTON SA a OTORGAR al actor, en el término de treinta días de quedar firme la presente, el certificado integral del art. 80 LCT por todo el período de la relación laboral 20/06/2000 al 10/05/2024 en el que conste cada período efectivamente trabajado y la rectificación del registro salarial que se condena en autos (febrero 2022 al 10/05/2024 como Jefe de Brigada Categoría 7), con la constancia del debido pago de los aportes previsionales, de seguridad social y obra social, bajo apercibimiento de disponer la suma de \$20.000 en concepto de astreintes diarios y comunicar al ARCA el incumplimiento.

---III) RECHAZAR LA DEMANDA respecto de los rubros indemnización por antigüedad, SAC s/ indemnización por antigüedad, proporcional días trabajados mes de despido, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido; indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso, Agravantes art. 1 y 2 ley 25323; agravante art. 80 LCT, Art.132 bis LCT, y Daño Moral.

---IV) COSTAS 20% a cargo de la demandada y 80% a cargo del actor, pero eximiéndolo de su pago (art. 31 ley 5631 1era parte 2da oración) conforme los considerandos precedentes y que el actor pudo creerse con derecho en mantener el intercambio telegráfico como lo hizo, como así también demandar como lo planteó.

---V) REGULAR, de acuerdo con la calidad, eficacia y extensión de las tareas (artículos 6, 7, 8, 9, 10 y concordantes de la LA; y artículo 55 inciso 5 de la Ley 5631) propongo establecer los honorarios correspondientes al Dr. Sergio M. Estofan Aguilar, Federico R. Santiago y Dra. Andrea Koulinka en conjunto y proporción de ley por la representación ejercida por la parte actora en el 14 % mas 40% de la suma que resulte

de la liquidación que se manda a practicar.

---Los honorarios del Dr. Hernan Gandur, Fernando Valenzuela y Dra. Gisella Jerez Leal por la representación ejercida de la parte demandada, en conjunto y proporción de ley en el 13% más el 40% del monto base resultante de la liquidación que se manda a practicar.

---Los honorarios profesionales de la perito psicóloga Lic. Laura Victoria Magistrello, y de conformidad con el art. 18 de la Ley 5069, en el 5% del monto base que surgirá del resultante de la liquidación que se manda a practicar.

---A las sumas indicadas se les debe adicionar el Impuesto al Valor Agregado - IVA- de corresponder y en caso de acreditarse la condición de inscripto.

Las sumas deberán abonarse en el plazo de 10 días de quedar aprobada la liquidación que se manda a practicar en el punto I) de este resolutorio.

---VI) De forma.

---**Mi voto**

---A la cuestión planteada, el Dr. Juan A. Lagomarsino dijo:-

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.

---**Mi voto.**

---A la cuestión planteada, la la Dra. María de los Ángeles Perez Pysny dijo:-

---Atento la coincidencia de los votos precedentes, me abstengo de emitir opinión (art. 55, inc. 6 Ley 5.631).

---**Mi voto.**

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

---**I) HACER LUGAR PARCIALMENTE A LA DEMANDA** y **CONDENAR** a KILTON SA a: **ABONAR** al actor CARLOS RUDY OYARZO SILVA, en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, el monto correspondiente a diferencias salariales netas período febrero 2022 al 02 de febrero de 2024, ambos inclusive; diferencias de SAC en liquidación final, diferencia sobre Indemnización por Vacaciones, SAC s/ Indemnización por Vacaciones entre categoría "Jefe de Brigada cat. 7" y "Jefe de Partida Cat. 6" CCT389/04. Todo ello con más intereses conforme doctrina Machin Se. 104/24, calculados desde la fecha de vencimiento de cada obligación (art. 128 LCT) hasta el efectivo pago. Liquidación a cargo de la demandada quien deberá depositar el monto resultante en el plazo precedentemente indicado..

---**II) CONDENAR a KILTON SA a OTORGAR** al actor, en el término de treinta días

de quedar firme la presente, el certificado integral del art. 80 LCT por todo el período de la relación laboral 20/06/2000 al 10/05/2024 en el que conste cada período efectivamente trabajado y la rectificación del registro salarial que se condena en autos (febrero 2022 al 10/05/2024 como Jefe de Brigada Categoría 7), con la constancia del debido pago de los aportes previsionales, de seguridad social y obra social, bajo apercibimiento de disponer la suma de \$20.000 en concepto de astreintes diarios y comunicar al ARCA el incumplimiento.

---**III) RECHAZAR LA DEMANDA** respecto de los rubros indemnización por antigüedad, SAC s/ indemnización por antigüedad, proporcional días trabajados mes de despido, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido; indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ indemnización sustitutiva de preaviso, Agravantes art. 1 y 2 ley 25323; agravante art. 80 LCT, art.132 bis LCT, y Daño Moral.

---**IV) COSTAS 20%** (veinte por ciento) a cargo de la demandada y 80% (ochenta por ciento) a cargo del actor, pero eximiéndolo de su pago (art. 31 ley 5631 1era parte 2da oración) conforme los considerandos precedentes y que el actor pudo creerse con derecho en mantener el intercambio telegráfico como lo hizo, como así también demandar como lo planteó.

---**V) REGULAR**, de acuerdo con la calidad, eficacia y extensión de las tareas (artículos 6, 7, 8, 9, 10 y concordantes de la LA; y artículo 55 inciso 5 de la Ley 5631) propongo establecer los honorarios correspondientes al Dr. Sergio M. Estofan Aguilar, Federico R. Santiago y Dra. Andrea Koulinka en conjunto y proporción de ley por la representación ejercida por la parte actora en el 14 % mas 40% de la suma que resulte de la liquidación que se manda a practicar.

---Los honorarios del Dr. Hernan Gandur, Fernando Valenzuela y Dra. Gisella Jerez Leal por la representación ejercida de la parte demandada, en conjunto y proporción de ley en el 13% más el 40% del monto base resultante de la liquidación que se manda a practicar.

---Los honorarios profesionales de la perito psicóloga Lic. Laura Victoria Magistrello, y de conformidad con el art. 18 de la Ley 5069, en el 5% del monto base que surgirá del resultante de la liquidación que se manda a practicar.

A las sumas indicadas se les debe adicionar el Impuesto al Valor Agregado - IVA -de corresponder y en caso de acreditarse la condición de inscripto.

Las sumas deberán abonarse en el plazo de 10 días de quedar aprobada la liquidación que se manda a practicar en el punto I) de este resolutorio.

---**VI) HÁGASE SABER** que en la oportunidad de aprobarse liquidación definitiva se practicará por Secretaría liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley 5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N°18/14 del S.T.J.

---**VII) Notificación** conf. art. 25 Ley 5631. Registración y protocolización automática en el sistema. Incorpórase al Representante de Caja Forense al expediente a los efectos de la notificación de la presente.

AUTELITANO, ALEJANDRA ELIZABETH
LAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTO |
PEREZ PYSNY, MARIA DE LOS ANGELES |