

General Roca, 15 de Diciembre de 2023.-

-----**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en los autos caratulados “**OPAZO, JOSE MANUEL C/ ESTUDIOS URBANOS SRL S/ ORDINARIO**” (Expte. N° **RO-00648-L-2022**).

-----Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer termino al Dr. Victorio Nicolás Gerometta quien dijo:

ANTECEDENTES:

-----**1)** Que se presenta el actor José Manuel OPAZO mediante apoderado a fin de iniciar formal demanda por haberes adeudados (proporcional 20 días del mes de enero 2022), vacaciones no gozadas, SAC proporcional, indemnización por antigüedad art. 245 LCT, indemnización por omisión de preaviso, SAC sobre indemnización por omisión de preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, multa de los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323, indemnización art. 80 LCT (art. 45 ley 25.345), indemnización agravada Dec. 34/19 y modificatorias contra la firma Estudios Urbanos SRL con domicilio en calle RODHE N° 822 de esta ciudad, persiguiendo el cobro de la suma de Pesos Tres Millones Trescientos Veintiséis Mil Sesenta con 74/100 (\$3.326.260,74) con más los intereses, gastos y costas, hasta el momento de su efectivo pago.

Menciona en la demanda que comenzó a trabajar por cuenta y orden de ESTUDIOS URBANOS S.R.L. el día 13 de enero del 2015, realizando especialmente tareas de sereno, riego y mantenimiento en el barrio privado “LAS CALETAS” a orillas del Río Negro, sito en calle N° 612 de esta ciudad cumpliendo una jornada laboral de lunes a domingo (con un franco compensatorio los días viernes) en el siguiente horario: los días lunes, martes, miércoles y jueves con horario de ingreso a las 22:00 hs y salida a las

06:00 hs del día siguiente; y los días Sábado y Domingo con horario de ingreso a las 20:00 hs y horario salida a las 06:00 hs del día siguiente.

Cabe aclarar que desde el mes de julio de 2021 los días sábados y Domingos el horario de ingreso fue modificado a las 22 hs, continuando su horario de salida a las 6:00 hs del día siguiente.

Que reclama que desde el inicio de la relación laboral fue erróneamente categorizado y registrado, ello en atención a que las tareas consistentes a sereno, riego y mantenimiento desarrolladas dentro de los Clubes de Campo, Barrios Cerrados o Privados, Urbanizaciones Especiales y Conjuntos Inmobiliario, se subsumen en las previsiones del Convenio Colectivo de Trabajo 780/20 UTEDyC, en la Categoría “Maestranza 5ta”, y NO como “PEÓN ESPECIALIZADO” (regulado por la Ley Rural 26.727) tal cual la demandada pretende con su registro y acorde a los recibos de haberes que se adjuntan como prueba documental en la demanda.

Relata que la relación laboral, como se mencionó anteriormente, tuvo su inicio el día 13 de enero de 2015 y se desarrolló ininterrumpidamente hasta el 20 enero de 2022, fecha en donde el Sr. Opazo fue despedido sin justa causa (más precisamente, con una causa prefabricada) prolongándose el vínculo por el plazo de 7 años y 7 días, percibiendo por todo concepto y durante toda la relación laboral, sumas inferiores a las establecidas por el CCT 780/20.

Señala en demanda el actor que se desempeñó con absoluta dedicación, eficiencia y buena fe, no recibiendo sanción ni apercibimiento alguno durante el desarrollo de la misma, que tuvo un desempeño totalmente regular durante la vinculación, con una situación consolidada como sereno, mantenimiento y riego, como así surgirá del legajo en poder de la demandada.-

Que, a pesar del correcto desempeño del actor en su puesto laboral, el día 20 de enero de 2022 (sin motivos reales) la demandada decide poner fin al vínculo laboral que los unía mediante una Carta Documento N° CDT0006379 (2), que a continuación se transcribe: *“En carácter de gerente y representante legal de ESTUDIOS URBANOS SRL, NOTIFICO a Ud. que procedemos a despedirlo con causa justificada a partir del día de la fecha, con causa en la pérdida de confianza en el cumplimiento de sus tareas, por la grave negligencia corroborada en su desempeño. Fundamos la causa del despido, en que el día 18/01/2022, en horario ubicable entre las 00:00 y las 06:00hs, durante su jornada laboral en el barrio conocido como “Las Caletas” de General*

Roca, se produjo un hecho de robo de DOS (2) bombas de riego de considerable entidad. Por las características del hecho, alto valor de los elementos robados y la entidad de las tareas que debieron desplegar el o los ladrones para cometer el delito, debió exigirles una considerable cantidad de tiempo y dificultades para romper alambrados, desinstalar las bombas y trasladarlas, todo lo cual resulta imposible que Ud. no hubiera advertido si hubiera actuado con lealtad y un mínimo de diligencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones de custodia. Considerando la cercana ubicación de esas bombas respecto de la garita de guardia, Ud. debió haber advertido el hecho y haber actuado en custodia del patrimonio de su empleador, sea en forma preventiva o haber denunciado el hecho en forma temporánea para evitar el perfeccionamiento del robo y/o facilitar su investigación policial, obligación que incumplió, generando una irremediable pérdida de confianza sobre la calidad de su desempeño y su aptitud como empleado hacia el futuro, condiciones en las que resulta imposible mantener el vínculo laboral. Recibo de liquidación final de haberes y certificaciones laborales a su disposición dentro de los plazos de ley, en el domicilio de la empresa, días hábiles de 8 a 12hs.”.

Que habiendo sido despedido verbalmente y sin motivos por la demandada en fecha 20/01/2022, (y sin haber recibido fehacientemente la carta documento antes mencionada hasta el día lunes 24 de enero del corriente año), el actor decide remitir un telegrama Ley N° CD172777239 solicitando que le aclaren su situación laboral y requiriendo el pago de haberes en tiempo y forma, entre otros, a saber: *“Habiendo ingresado a trabajar bajo sus órdenes en el barrio privado “Las Caletas” (ciudad de General Roca) en fecha 13/01/2015 hasta el presente. Cumpliendo labores como sereno, riego y mantenimiento general, tareas que se subsumen en las previsiones del CCT 780/20 UTEDYC en la categoría Maestranza y Servicios 5ta., y NO bajo la órbita de la categoría “Peón Especializado”- Rurales ley 26.727- tal como Ud. pretende de acuerdo a los recibos de haberes que obran en mi poder. Las mismas, con una jornada de lunes a domingo (con un franco compensatorio los días viernes) distribuida de la siguiente manera: lunes a lunes de 22hs a 06hs del día siguiente. De esta forma, y en virtud a la falta de pago en tiempo y forma de mis haberes. Como así también, por no abonarme el aguinaldo segundo semestre de 2021, vacaciones, ni hacer los aportes correspondiente a los organismos pertinentes (Afp, Anses), no encuadrar la relación laboral en debida forma, ni abonar el reajuste de haberes de toda la relación laboral, y habiéndome despedido verbalmente el día jueves 20/01/2022 cuando me presente a*

prestar tareas como lo hacía habitualmente, provocándome injurias graves hacia mi personal en lo psicológico, económico y moral, de acuerdo al principio de buena fe que prima en las relaciones laborales, lo INTIMO A UD. PLAZO 48 HS de recibida la presente proceda a: Me diga si me dará o no trabajo en el futuro, aclarando mi situación laboral; Abone las remuneraciones adeudadas de acuerdo a la escala salarial vigente, categoría, fecha de ingreso, jornada y CCT denunciado (diciembre 2021); Abone los reajustes de haberes y SAC de toda la relación laboral de acuerdo a la realidad de los hechos; ENCUADRAR el vínculo laboral que nos une en debida forma, de acuerdo a la real fecha ingreso, real remuneración y de acuerdo a la categoría y función “Personal de maestranza 5ta. Categoría” del Convenio Colectivo de Trabajo N° 780/20 de “UTEDyC”; Haga entrega de los recibos de haberes oficiales con la correcta registración que le fuera debidamente intimada; Efectúe los aportes y contribuciones de ley a los sistemas de las seguridad social y previsional- de acuerdo a la realidad de los hechos aquí denunciados, habiendo corroborado la falta de pago de los mismos (Afip, Anses, obra social, Art); Haga entrega de los comprobantes de efectivo pago de aportes y contribuciones a la seguridad social y previsional; Abone SAC, y vacaciones adeudadas; Todo ello, bajo apercibimiento de considerar su negativa a la presente intimación, injuria insuficiente que impide la prosecución de la relación laboral y de considerarme despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad, haciéndolo cargo de todos y cada uno de los perjuicios que ello me ocasionare. Su silencio en el plazo indicado importará la negativa de su parte a la presente intimación bajo igual apercibimiento. La presente se hace bajo apercibimiento de lo dispuesto en la ley 24013 cuya copia se remite conjuntamente, y arts. 1 y 2 de la ley 25323, sirviendo el presente de suficiente intimación ”.

Ya habiendo despedido, la parte demandada contesta mediante una Carta Documento N° CDT0069767 (6) con fecha 02 de febrero de 2022, ratificando su misiva anterior. Así también, en su responde niega y rechaza el telegrama ley del trabajador en su totalidad, el cual a continuación se transcribe:

“En carácter de socio gerente de Estudios Urbanos S.R.L. respondo su TCL CD172777239 ratificando en un todo la notificación de despido con causa que le efectuara formalmente mediante CDT Correo OCA 0006379, entregada el día 26/1/22. Niego y rechazo por improcedente que las tareas que Ud. desempeñara quedaran encuadradas en las previsiones del CCT 780/20 UTEDYC. A todo evento, niego que la controversia sobre su encuadre pueda configurar injuria, ya existe cuestión prejudicial

respecto de ese reclamo, que tramita mediante Expte. RO-00773-L-2021. Niego veracidad de la jornada laboral indicada por Ud. Niego falta de pago en tiempo y forma de sus haberes, aguinaldo segundo semestre de 2021 y vacaciones. Niego deuda por aportes y contribuciones previsionales. A todo evento, invoco prescripción. Niego procedencia de intimación cursada, ratificando que ha sido despedido con justa causa, la que le fuera notificada mediante misiva fehaciente citada más arriba. Monto de la liquidación final será transferido a su cuenta bancaria en plazo de ley. Mismo plazo, intimamos a Ud. que concurra a firmar y retirar recibo oficial. Certificaciones laborales a su disposición dentro de los plazos de ley, en el domicilio de la empresa, días hábiles de 8 a 12 hs.”.

Ante la negativa de la empleadora al cumplimiento de entregar certificado de aportes y contribuciones en debida forma ante a los organismos de la seguridad social y el certificado de trabajo previstos en el art. 80 de la Ley 20.744, el trabajador nuevamente intima el cumplimiento de las mismas bajo apercibimiento de accionar judicialmente para su entrega. Todo ello mediante telegrama Ley CD N° ley N° CD000892651 de fecha 23 de febrero de 2022. que a continuación se transcribe: *“En virtud a su respuesta negativa a cada uno de los hechos y rubros intimados en mis anteriores misiva. Como así también, por no abonarme las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y Dec. 34/2019, 329/20 (indemnización agravada), le hago saber que accionaré para el cobro de las mismas, con más la multa contenida en los arts. 1 y 2 ley 25.323. “conforme mi real antigüedad, categoría, remuneración y CCT aplicable 780/20 UTEDYC”. Asimismo, y habiendo transcurrido ampliamente el plazo de 30 días, desde la extinción del contrato de trabajo mediante despido indirecto, y no habiéndose hecho entrega de las constancias y certificado de trabajo previstos en art. 80 ley 20744; intimo plazo de 48 hs. de recibida la presente conforme Dec. 146/01- entregue certificado de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social (art. 12 ley 24241) y certificado de trabajo bajo, apercibimiento de accionar judicialmente su entrega y de la multa prevista en el art. 45 ley 25.345 (art. 80 LCT). Todo ello, de acuerdo a la realidad de los hechos. Por último, intimo plazo legal abone haberes adeudados enero 2022; reajuste de haberes de toda la relación laboral no prescripta; vacaciones proporcionales; SAC adeudados; hacer entrega de los recibos de haberes oficiales de toda la relación laboral, efectuar los aportes y contribuciones a los sistemas de la seguridad social y previsional, hacer entrega de los comprobantes de pago efectivo de aportes y contribuciones a los sistemas de la seguridad social y*

previsional, así como liquidación final, indemnizaciones por antigüedad ART 245 LCT e indemnización agravada de acuerdo al Dec. 34/2020, 528/2020 y modificatoria; indemnización por omisión de preaviso; integración mes de despido, días caídos por su exclusiva culpa y responsabilidad, todo bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales que me correspondan, así como de solicitar la aplicación de las multas indemnizatorias de la ley 24013 y arts. 1 y 2 de ley 25323, sirviendo el presente de suficiente intimación en los términos de la legislación vigente. Haciéndolo cargo de todos y cada uno de los perjuicios que ello me ocasionare. Su silencio en el plazo indicado importará la negativa de su parte a la presente intimación bajo igual apercibimiento.”.

Cita jurisprudencia aplicable al caso, se extiende en relación al despido aseverando que la accionada fundó el despido del actor en “pérdida de confianza”, basándose en un supuesto hecho delictivo en el cual se habrían sustraído las bombas de riego del barrio en donde el accionante cumplía sus labores, hecho que según afirma NO sucedió, no existió, ni siquiera en el peor de los casos ha sido probado que el mismo hubiera ocurrido en el horario laboral.

Menciona en este sentido que el actor concurrió a laborar el día lunes 17 de enero de 2022, como habitualmente lo hacía a las 22hs. En dicha jornada, prestó sus servicios junto a un compañero Sr. Gustavo. Ambos, desempeñaron sus funciones desde la garita designada por su empleadora, que se encuentra ubicada en el ingreso del barrio “Las Caletas”, lugar desde el cual cumplía sus tareas de vigilancia y partía a realizar sus recorridos cotidianos.

En dicho barrio mencionado ut supra, se utilizaban dos bombas para el riego de algunas partes comunes del predio. Las mismas, eran empleadas en la noche por el Sr. Opazo y en el día por el Sr. Matías.

Las bombas de riego presentaban las siguientes características: eran de color azul, una de ellas tenía una longitud de 50 cm de largo y 35 cm de alto aproximadamente, pesando entre unos 55 y 65 kg; y la otra bomba tenía un tamaño más pequeño, pesando aproximadamente entre unos 40 kg y 50 kg., las mismas se encontraban instaladas al aire libre y a una distancia cercana a la garita donde el Sr. Opazo se encontraba habitualmente cumpliendo sus funciones (salvo cuando hacía los recorridos de rutina). Relata que ese día se retiró de su jornada habitual, el riego se encontraba funcionando normalmente, incluso se realizó el último riego a las 04:15 am de la madrugada del 18

de enero de 2022 por lo que, al horario de salida a las 06:00 am del día martes 18/01/2022, considerando que la duración del riego tarda aproximadamente dos horas y treinta minutos, el riego se encontraba funcionando. Además, cabe aclarar que dos meses (aproximadamente) previos al despido del Sr. Opazo, se automatizó el encendido y apagado del riego.

Concretamente, al término de la jornada ambas bombas se encontraba en el mismo lugar de siempre y en pleno funcionamiento por lo cual, resulta sospechosa la acusación infundada de la parte patronal, que nada hizo por esclarecer el hecho.

Tal es así, que el actor fue la única persona sancionada (de todas las presentes ese día), en consecuencia, todo apunta a una sola razón “despedir al propio trabajador”. Vale aclarar, que ya le habían ofrecido un mutuo acuerdo para abandonar la empresa y que al no aceptarlo, y corriendo mes a mes el reajuste de haberes por el reclamo del trabajador al debido encuadramiento, deciden prefabricar una causa para despedirlo sin abonar las correspondientes indemnizaciones de ley, todo ello, para no sentar un precedente jurisprudencial ante los compañeros del accionante - que se encuentran en la misma condición. Otro dato de suma importancia para remarcar, es que al momento de culminar la jornada laboral del Sr. Opazo, no existe quien lo reemplace en su puesto, quedando las bombas sin ninguna supervisión ni vigilancia hasta tanto llegue el encargado y/o persona alguna.

Que ya en la noche del 18 de enero del corriente, cuando el trabajador se presentó a prestar sus servicios a las 22:00hs, el encargado del barrio Sr. Armando Falcón, solo le anotició que se encontraba roto un sector del alambrado que rodea el barrio “Las Caletas” y que sustrajeron las bombas de riego continuando el cumplimiento de su jornada normalmente los días martes 18/01/2022 y miércoles 19/01/2022, hasta el día jueves 20 de enero del corriente año, momento en el cual el encargado mencionado *ut supra* le comunicó verbalmente que se encontraba despedido por decisión de Estudios Urbanos SRL.

De esta forma y sin motivos, se le solicitó que se retirara de su puesto de trabajo o en caso contrario sería acompañado por la fuerza policial y fue recién el 24 de enero de 2022 cuando se le notificó formalmente por carta documento en el domicilio del trabajador su despido con presunta justa causa, por consiguiente, resulta extraño que acorde a lo alegado por la empleadora acerca de la supuesta sustracción de las bombas (que justa e hipotéticamente fueron extraídas en el horario laboral del accionante), nunca le hayan preguntado sobre el hecho desconociendo si existe alguna denuncia

sobre el supuesto hecho delictivo. Tal es así, que nunca fue citado por autoridad policial, ni tampoco se le solicitó información respecto de dicho evento por autoridad judicial o el mismo empleador.

Ahora bien, entiendo que aun en el supuesto caso de que el hecho delictivo hubiese existido, la proporcionalidad de la sanción aplicada al actor vinculada con ese presunto incumplimiento, de ninguna manera puede justificar la pérdida de confianza ni el despido asumido por la parte empleadora.

Alega que la pérdida de confianza es en principio un hecho de carácter subjetivo, que para poder justificar que el empleador despida, debe resultar la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso, hecho que "se configura como una violación grave del deber de fidelidad", cuya consecuencia resulta lo que técnicamente se denomina pérdida de confianza (conf. Herrera, Enrique, Extinción de la Relación de Trabajo, pág.351).

La parte empleadora, se basó en un hipotético suceso acaecido durante la jornada del trabajador, alegaciones sin ningún sustento factico. Se funda en una supuesta negligencia del trabajador para utilizarlo como justa causa para la extinción del vínculo, menospreciando los 7 años de buen servicio que le otorgo mi mandante. De esta manera, no existe ningún hecho objetivo de carácter injurioso por parte del trabajador, que configure una violación grave a su deber de fidelidad.

Asimismo, siguiendo esta postura, la jurisprudencia establece: "Como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador, que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable...".

Al respecto, Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, 2º Ed., T. III, pág. 369.- Por lo tanto, para que la pérdida de confianza constituya una causal válida que justifique el despido, debe verse acompañada de efectivos y probados hechos o conductas seguidas por el trabajador, que representen un incumplimiento a sus deberes, de los que razonablemente se infiere tal quiebre en la confianza máxime cuando durante el plazo de 7 años el actor cumplió sus labores con seriedad, compromiso, buena fe y sin ningún tipo de sanción.

Considera que tal medida tomada por la empleadora es totalmente desproporcionada e ilegítima, sin un adecuado análisis valorativo de la causal extintiva, tal como dice el doctrinario Raúl Horacio Ojeda "...deben incluirse no sólo todos sus incumplimientos que hayan sido oportunamente observados por el ofendido, aunque sean de lo más variados, sino también todas sus virtudes, logros y contribuciones al éxito empresario, los que actuarán, según el caso, como circunstancias atenuantes..." (cfr. Raúl Horacio Ojeda, en "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal Culzoni Editores, 2005, Tomo III, pág.361), en el marco de una relación laboral que se desarrolló por un periodo prolongado, un solo hipotético hecho considerado como justa causa es totalmente desproporcional, desleal e irracional.

Además, cabe agregar que la accionada pudo haber acudido para el caso de que haya existido el supuesto hecho en el horario del trabajador, a otro tipo de sanción (como apercibimiento, llamado de atención, suspensión hasta tanto se resuelva el esclarecimiento del presunto hecho) y no haber tomado una medida tan drástica, excesiva y perjudicial para el trabajador como lo es el despido con una presunta causa.

Para ello, marcada jurisprudencia establece: "...la gravedad del hecho que se impute al trabajador será definitiva al momento del juzgar si la sanción de despido es adecuada o si, en cambio, debió otorgarse al trabajador una oportunidad de rectificar su conducta..." (cfr. Ackerman, op.cit., Tomo IV, pág.193). Del mismo modo, el empleador está obligado a respetar el derecho de defensa en la imputación de los hechos, la posibilidad de ejercer las defensas técnicas con ofrecimiento de pruebas y alegaciones. De suma importancia mencionar que la accionada nunca le dio la oportunidad al actor de realizar su descargo, y ejercer debidamente su derecho de defensa, vulnerando otro derecho que por ley le corresponde al trabajador.

Afirma que la empleadora no tendió a la preservación del vínculo de trabajo, ni demostró interés en continuar el mismo, lo cual muestra su intención de despedir al actor por mero antojo o por el hecho de tener un reclamo judicial contra ella, pero NO por la existencia de algún incumplimiento por parte del trabajador.

Solicita asimismo que para el cálculo de los rubros indemnizatorios se tomen en cuenta las sumas no remunerativas conforme los precedentes de Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A." (Sent. 1º de septiembre de 2.009) declaró la inconstitucional del inc. c) del art. 103 bis de la LCT (según texto Ley 24.700) y para ello se basó en lo que debía entenderse por remuneración o salario y

también las ideas madre de "González Martín c/ Polimat SA y otro" (sentencia del 19 de mayo de 2010) por la que se declaró la inconstitucionalidad de los Decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 en cuanto desconocían la naturaleza salarial de las prestaciones que otorgaban.

Practica planilla de liquidación, acompaña copia de la siguiente documentación: Carta Documento, CD N° CDT0006379(2), de fecha 20 de enero del 2022, Telegrama Ley N° 23.789 TCL N° CD172777239, de fecha 26 de enero del 2022; Carta Documento, CD N° CDT0069767(6), de fecha 02 de febrero del 2022; Telegrama Ley N° 23.789 TCL N° CD000892651, de fecha de 23 de febrero del 2022; Recibos de Haberes, correspondientes al periodo comprendido entre Diciembre del año 2017 al mes de diciembre del año 2021 y Comprobante del estado de cuenta N° 220047657 perteneciente al Sr. Opazo José Manuel, ofrece prueba documental, instrumental, confesional, testimonial, informativa y pericial contable, hace reserva de caso federal, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas a cargo de la demandada.

-----2) Que corrido el traslado de la demanda y notificada que fuera en fecha 28.07.2022 la demandada no ha comparecido a contestar la misma, declarándose su rebeldía mediante providencia de fecha 20.09.2022, ello conforme lo dispuesto por el artículo 36° de la Ley N° 5631.

Que en fecha 16.08.2023 se lleva a cabo la audiencia de conciliación y vista de causa y ante la incomparecencia de la parte demandada, así como letrado alguno que la patrocine o represente el letrado de la parte actora desiste de toda prueba pendiente de producción y se haga efectivo el apercibimiento dispuesto en el Art. 45 Ley 5.631 por la falta de presentación de la instrumental y se lo tenga por alegado, llamándose luego a autos para el acuerdo para dictar sentencia conforme lo dispuesto por el artículo 55° de la Ley N° 5631.

CONSIDERANDO:

I.- Que puesto en condiciones de decidir en la presente causa es dable señalar que a falta de contestación de la demanda y consecuente declaración de rebeldía del accionado, en observancia de los arts. 36° de la ley 5631 y 356 del C.P.C.C. deben tenerse por

probados los hechos invocados por el actor, en la medida que todos aparecen lícitos y verosímiles, y bajo idénticos parámetros debe admitirse la autenticidad de la documentación acompañada con el libelo de inicio.-

Este Tribunal desde autos “Guerrero Domingo Enrique c/ Cecive Norma y Cecive Sergio s/ Reclamo” (Expte. N° 2CT-18.964-06, sentencia del 1/7/08) tiene establecido el criterio de que la rebeldía no importa acceder automática y mecánicamente a las pretensiones de la parte actora, pues aún cuando la incontestación de demanda cfr. art. 30 implica admisión sobre la veracidad de los hechos en ella invocados, el Tribunal puede apartarse de ellos cuando éstos resulten inimaginables, absurdos o imposibles de concebir según la lógica y la experiencia, o del escrito de inicio surja autocontradicción o sinrazón en el reclamo.-

Por su parte, cabe tener en cuenta que los efectos procesales de la rebeldía se han ampliado con la actual redacción del art.60 CPCC, de aplicación supletoria al fuero, pues según dicha norma la rebeldía una vez declarada y firme, provoca la eximición de la acreditación por parte del actor de la verosimilitud de los hechos que invocó, con el único límite representado por la posibilidad de que esos hechos resulten inverosímiles, o el que emana del ejercicio de la participación directa y activa al juez de la causa, en tanto la norma establece que ello es \sin perjuicio de las facultades que otorga al juez el artículo 36, inciso 2º\ del Código.-

Ello importa la posibilidad de que el juez conmine a la parte a la acreditación de alguna circunstancia que aparezca dudosa o confusa pese a la rebeldía del demandado, de suerte tal que el juez por sí -sin necesidad de que exista requerimiento de parte- puede ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la veracidad de los hechos que se hubieran invocado..." (cfr. Roland Arazi - Jorge Rojas, “Código Procesal Civil y comercial de la Provincia de Río Negro”, Editorial Rubinzal, edición 2007 pág. 42).

II.- En consecuencia, corresponde determinar conforme lo dispuesto en el art. 55º de la ley 1504, que se consideran probados los siguientes hechos invocados en la demanda, a saber:

1.- Que el actor se desempeñó bajo las órdenes de la demandada en la fecha de ingreso denunciada y a falta de prueba en contrario tengo por ciertas las tareas desarrolladas así como la jornada de trabajo que dice haber desempeñado.

2.- Que la mismo tuvo su inicio el día 13 de enero de 2015 y se desarrolló

ininterrumpidamente hasta el 20 enero de 2022, fecha en donde el Sr. Opazo fue despedido sin justa causa, prolongándose el vínculo por el plazo de 7 años y 7 días, percibiendo por todo concepto y durante toda la relación laboral, sumas inferiores a las establecidas por el CCT 780/20.

3.- Que la causal de despido fue cuestionada por el actor, sin que la demandada haya podido acreditar la misma ante la falta de contestación de la demanda y por ende ausencia probatoria, estando a su cargo dicha obligación, no cabe más que concluir que el despido deviene incausado.

A contrario sensu y tal como se desprende de los intercambios telegráficos que obran como prueba, sí se encuentra controvertido el encuadre legal y convencional de la relación laboral denunciada por el actor, ya que se reclama que la misma debió encuadrarse bajo la Ley 20.744 y el CCT N° 780/2020, mientras que conforme surge de los recibos de haberes y fuera ratificado por la demandada en sus misivas, el actor se encontraba registrado como peón general bajo el régimen de trabajo rural (Ley N° 26727).

En relación a este punto, este Tribunal ha tenido oportunidad de expedirse en autos: “OPAZO, JOSE MANUEL C/ ESTUDIOS URBANOS SRL S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO” Expte. Judicial N° RO-00773-L-2021.

En dichas actuaciones se ha dicho: "A los fines de dirimir esta cuestión, entiendo que resulta determinante en primer término contemplar lo dispuesto por el Artículo 6 de la Ley N° 26727 cuando define qué se entiende por ámbito rural: *“...Se entenderá por ámbito rural aquel que no contare con asentamiento edilicio intensivo, ni estuviere efectivamente dividido en manzanas, solares o lotes destinados preferentemente a residencia y en el que no se desarrollaren en forma predominante actividades vinculadas a la industria, el comercio, los servicios y la administración pública. Sólo a los efectos de esta ley, se prescindirá de la calificación que efectuare la respectiva autoridad comunal”*. Que en consecuencia y siendo que como mencioné ut supra, no se encuentra controvertido que las tareas que prestaba el actor en favor de la demandada eran las de sereno, riego y mantenimiento en la Barrio Privado “Las Caletas” de esta ciudad, resulta evidente que las mismas no se condicen con la definición de ámbito rural que prevé la Ley 26727. Dicha conclusión se ratifica a poco de observar el objeto social de la demandada -Ver Artículo 3 del contrato social que fuera acompañado

como prueba- en donde se detallan distintas actividades relacionadas con trabajo de consultorías, arquitectura, urbanismo, innovación científica y fiduciaria, todas ellas mayormente ajenas a la actividad agropecuaria, lo que coincide asimismo con el informe de AFIP donde consta que la actividad económica de la empresa se encuentra categorizada bajo el código 711009 como servicios de arquitectura e ingeniería. En mérito a ello no caben dudas que en razón de la índole y el lugar en el que cumplía tareas el actor, las mismas no guardan relación con el ámbito geográfico de aplicación fijado por la Ley 26727, siendo aplicable en consecuencia la Ley 20.744. Ahora bien, aclarada esta cuestión, resta analizar cuál hubiese sido el encuadre convencional aplicable a la relación laboral entre el actor y la demandada, esto es, en particular, si la misma debía regirse por el CCT N° 780/2020 y su antecesor el CCT N° 581/2010 como sostiene el actor. Que expresamente se establece que el citado convenio se aplica a los trabajadores ocupados en la actividad de los clubes de campo, barrios cerrados o privados, urbanizaciones especiales y conjuntos inmobiliarios. Que a falta de prueba en contrario, surge evidente que las actividades desarrolladas por el actor en favor de la demandada encuadran específicamente en la descripción prevista en la convención colectiva, no existiendo fundamento para apartarse de lo peticionado en la demanda, máxime cuando, insisto, no ha mediado prueba en contrario en razón de la rebeldía de la demandada..."

En mérito a ello es que corresponde sin más hacer lugar a la demanda interpuesta por el actor José Manuel OPAZO y en consecuencia condenar a la demandada Estudios Urbanos SRL a abonar la suma de Pesos Tres Millones Trescientos Veintiséis Mil Doscientos Sesenta con 74/100 cvos \$ 3.326.260,74 en concepto de capital con más los intereses devengados desde el 24.01.2022 hasta el 30.11.2023 por la suma de \$ 5.847.621.81 conforme calculadora del Poder Judicial tasa Mix/activa/bna(jerez)/Guichaqueo/fleitas (Diaria), ascendiendo en consecuencia el monto total de condena a la suma de \$ 9.173.882.55, ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta la fecha del efectivo pago.

Por último y con relación a las costas, las mismas se impondrán a cargo de la demandada, todo ello conforme lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley N° 5631.

Tal mi voto

Los Dres. Nelson Walter PEÑA y Paula Ines BISOGNI adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD RESUELVE:**

I.- Hacer lugar a la demanda interpuesta por el actor JOSÉ OPAZO contra la demandada ESTUDIOS URBANOS SRL; condenando en consecuencia a esta última a abonar al actor en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, la suma de PESOS NUEVE MILLONES CIENTO SETENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y DOS CON CINCUENTA Y CINCO CVOS (\$ 9.173.882,55) importe este que contempla el capital de condena y los intereses devengados hasta el 30.11.2023 inclusive inclusive conforme calculadora del Poder Judicial tasa Mix/activa/bna(jerez)/Guichaqueo/fleitas (Diaria), ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

II.- Imponer las costas a la demandada vencida (art. 31 L.P.L. P N° 5631) regulándose los honorarios del Dra. Gabriel Alejandro MOTYLICKY en representación de la parte actora en la suma de Pesos Un Millón Setecientos Ochenta Mil Ochenta con Noventa y Siete Cvos (\$ 1.780.080,97) -equivalente al 14% con mal el 40% del monto de sentencia-, a lo que deberá adicionarse asimismo el pago del porcentaje de Caja Forense (5%) del letrado interviniente, para lo cual se ha tenido en cuenta el monto, la naturaleza y la complejidad del asunto ello conforme lo dispuesto por los artículos 6°, 8° y 10° de la Ley 2212.

III.- Condenar a la demandada Estudios Urbanos SRL a hacer entrega al actor las Certificaciones de Servicios y Remuneraciones con las constancias de aportes previsionales por el periodo trabajado en el plazo de 30 días de que adquiera firmeza la presente, todo ello bajo apercibimiento de imponer una multa diaria -astreintes- de \$ 10.000 por cada día de retardo.

IV.- Firme la Sentencia, por Secretaría practíquese planilla de impuestos de justicia, sellado de actuación y contribuciones al Colegio de Abogados y SITRAJUR, la que deberá ser abonada por la condenada en costas, conforme lo dispuesto por la Ley 2716 y dentro del término de quince días de notificada la presente, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

V.- Regístrese, notifíquese y cumplase con la Ley 869.

VI.- Hacer saber a las partes que la presente quedará notificada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley N° 5631.

Con lo que terminó el Acuerdo firmando los Sres. Jueces Dres. Nelson Walter Peña, Victorio Gerometta y Paula Ines Bisogni por ante mi que certifico.

DR. NELSON W. PEÑA
PRESIDENTE

CAMARA PRIMERA DEL TRABAJO

DR. VICTORIO N. GEROMETTA
JUEZ CÁMARA

DRA. PAULA I. BISOGNI
JUEZA CÁMARA

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25.506 Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ. Conste.

Secretaría, 15 de Diciembre de 2023.-

Ante mí, Dra. Lucia Meheuech

Secretaria