

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 19 días del mes de julio de 2019, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden: La Dra. María Cecilia Hockl dijo:

I. La sentencia de fs. 240/242 -y su aclaratoria de fs. 245- es apelada por el actor a fs. 247/253 y 256/257 y por la codemandada, a fs. 254. Dichos memoriales merecieron oportunas réplicas a fs. 260, 261/262 y 259. Asimismo, a fs. 244 y 246, respectivamente, la perito psicóloga y la representación letrada del accionante, por propio derecho, cuestionan sus honorarios, por estimarlos reducidos.

II. La señora Jueza a-quo consideró que entre el Sr. S.A.M. y la codemandada, la Sra. M. C. R., fue anudada una relación laboral desde el 1/04/2009 hasta el 23/05/2013, fecha en la que el actor fue despedido. Asimismo, que no fue acreditada la percepción de la liquidación final correspondiente y la entrega de las certificaciones del art. 80 LCT. Así, condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido y las multas previstas en el art. 2º de la ley 25323 y en el art. 15 de la ley 24013. El actor se queja por el rechazo del reclamo en concepto de mobbing: discute la valoración de la prueba, en especial la testifical, y vierte alegaciones en favor de su tesis. Apela el rechazo de la acción contra el Sr. J. C. R. Solicita la procedencia de las multas previstas en el art. 80 LCT y en el art. 10 de la ley 24013. Cuestiona la desestimación de diversos rubros: (i) días trabajados del mes de junio de 2013; (ii) SAC sobre vacaciones; (iii) “acuerdo suma fija no remunerativa diciembre 2011”; (iv) “aporte sustitutivo provisión de ropa de trabajo”; (v) horas extraordinarias. Por su parte, la demandada se agravia por la procedencia de la sanción del art. 15 de la ley 24013.

III. En primer lugar -para un mejor orden expositivo- reiteraré que la sentenciante que me precedió hizo lugar a la acción contra la Sra. M. C. R. en los términos destacados ut supra, mas rechazó el reclamo contra el Sr. J. C. R. Para así decidir, estimó “la escasa prueba aportada por el actor” y, en tal sentido, valoró que ninguno de los testigos ofrecidos -quienes, adelanto, refirieron ser cliente y compañero de trabajo del actor, respectivamente- dijo conocer al codemandado. Asimismo, ponderó lo informado por la AFIP a fs. 235/239, de donde surge que la Sra. M. C. R. era la empleadora del demandante e hizo mérito de aquello que consideró relevante del peritaje contable. Ahora bien, con relación a este aspecto del decisorio, coincido con la solución adoptada en grado. El actor pretende que se revoque lo resuelto y se condene al Sr. J. C. R. con la mera manifestación -a todas luces, infundada, endeble y carente de sustanciación alguna, conforme el art. 116, de la ley 18345- de que aquél era el propietario del local y, en atención a que la Sra. M. C. R. no ha “invocado la existencia de locación alguna, debiendo deducirse que la relación se insertó en una de carácter más amplio de índole asociativa” (v. fs. 247 vta.). A más, indica que el Sr. R. se encargaba de ciertas tareas de dirección y por tanto, ambos codemandados conformaban una sociedad de hecho. A continuación, solicita se haga lugar a la acción “contra el Sr. J. C. R. en su calidad de empleador”. Sin perjuicio de destacar la contradicción, o cuanto menos, los disímiles encuadres que pretende el actor, corresponde poner de manifiesto la absoluta orfandad probatoria de las alegaciones que vierte: de las constancias de la causa no surge la titularidad que indica ni que el codemandado ejerciese las referidas tareas de dirección. Comparto la apreciación de grado con relación a las testificales rendidas en cuanto a que ninguno de los deponentes dijo conocer al Sr. J. C. R. (v. declaración del Sr. Menecini a fs. 183/184 y del Sr. Duran a fs. 185/186) y agregó que de los propios dichos del actor en la actuación ordenada por el INADI (v. sobre, fs. 142/144) -que será luego y asimismo examinada con relación a otras cuestiones objeto de agravio- el demandante describe su lugar de trabajo, su jornada “con el horario de 11 a 19 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 12 horas”, categoría pompier, que “el arreglo laboral lo hice con la dueña, en este caso, la señora M. C. R. (.)

los que trabajábamos en el local son: la empleadora, M. C. R., el señor H. S., L. S., J. C. M.”. Cabe destacar, pues, la contundencia con relación a la Sra. R. en su calidad de empleadora y la ausencia total -de mención, siquiera- con relación al Sr. J. C. R. Por todos los motivos expuestos, sugiero desestimar este aspecto de la queja y confirmar la decisión de grado.

IV. Sentado lo anterior, me abocaré al examen de la acción contra la Sra. M. C. R. Con relación a ello, advierto que no es un hecho controvertido que el vínculo laboral comenzó el 1/04/2009, que el actor realizaba tareas de pompier, de conformidad con el CCT 626/11 en el establecimiento sito en la calle Hipólito Yrigoyen 814 de la C.A.B.A. y que la relación finalizó el 23/05/2013 mediante el despido directo dispuesto por la empleadora (v. particularmente fs.10 vta.). Se destaca con especial énfasis esto último, puesto que el actor – confusamente- pretende en esta Alzada que se haga lugar al rubro “días trabajados del mes de junio” en tanto “durante los cuales (los tres días del mes de junio) se encontraba vigente la relación laboral”. Sin embargo, fundamenta su petición en que con fecha 3/06/2013 “la contraria ratificó el despido” (v. fs. 250 vta. in fine y fs. 251, el destacado me pertenece). En atención a la prístina claridad de los términos que invoca -que, lejos de vigorizar su tesis, la debilitan- corresponde desestimar el recurso en este sentido y considerar como fecha del distracto el 23/05/2013.

V. Seguidamente, procederé a examinar la queja del actor con relación al reclamo por mobbing laboral. El recurrente manifiesta que fue víctima de un trato denigrante por uno de los dependientes y que la demandada se encontraba presente en los momentos en que acontecían tales circunstancias, y que todo ello surge de las declaraciones testificales. Advierto, sobre el final del agravio, una somera manifestación con relación a “la reparación del daño psicológico” (v. fs. 249), que luce completamente aislada, infundada y por tanto, de imposible tratamiento (cfr. art. 116, ley 18345). Ahora bien, con relación al daño moral, no coincido con la valoración efectuada en grado y en tal sentido me explicaré. Ello, en primer término, por cuanto la sentenciante rechazó la pretensión con fundamento en que “los hechos que relatan los testigos no pueden ser adjudicados a la demandada en forma personal (.) sino que se trató de un encargado del local” (v. fs. 240 vta.). Al respecto, destaco, a priori, que verificado tal escenario fáctico, si se comprueba que la principal tuvo conocimiento de la situación descrita y permaneció inactiva, ello implicaría un apartamiento de la empleadora a las obligaciones que la LCT pone a su cargo (art.75, LCT).

En tal terreno hipotético, los hechos así concatenados constituirían actos ilícitos de carácter extracontractual de innegable afectación a la dignidad personal del trabajador y generarían, en forma refleja, (en este último caso, por el obrar del personal jerárquico dependiente de ella) la responsabilidad de la empleadora (arts. 1109 y 1113 del Código Civil de Vélez Sarsfield y arts. 118, 160, 200, 275, 278, 490, 833, 850, 852, 1040, 1042, 1376, 1749, 1751, 1785, 1786, 1788, 732, 1520, inc. b), 1753, 1763, 1243, 1286, 1685, 1757, 1758, 1769, 1768 y 1973 del Código Civil y Comercial de la Nación). Ello autorizaría al reconocimiento de una reparación autónoma por el daño moral causado, al margen del sistema tarifario previsto con relación a las infracciones de naturaleza contractual. En el mismo sentido, es del caso destacar que el acoso moral laboral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular (cfr. “Romero Andrea Natalia c/ Rophe SA y Otro s/ Despido”, SD 92421 del 18/04/2018, del registro de esta Sala). Con relación a este tópico, reseña el Dr. Miguel Ángel Maza que “el vocablo “mobbing”, como nos lo recuerda María Cristina Giuntoli (“Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral”, El Derecho-Universitas SRL, Buenos Aires, 2006), fue utilizado por el etólogo Konrad Lorenz para describir los ataques de una coalición de animales débiles contra otro más fuerte de la misma especie o de otra y en la década de los 80 el psicólogo alemán Heinz Leymann lo empleó en el análisis de las relaciones laborales para

identificar las situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otro sujeto. Francisco Javier Abajo Olivares (Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral, Lexis Nexis Depalma, Buenos Aires, 2004) remarca, en el mismo marco conceptual, la intencionalidad de esa violencia psicológica, consistente en lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa” (v. “Brambilla Vieyra Carolina Gabriela c/ Soluciones Agrícolas SA y otros s/ Despido” SD Nro 109.275 del 25.08.2016 del registro de Sala II CNAT). Es necesario diferenciar, además, aquello que constituye “acoso” de las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas de las que no se encuentra exento el entorno laboral. Es decir, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico puede calificarse, sin más, como acoso moral (ver lo expresado por el Dr. Daniel Stortini en “Trabajo igualitario y acoso laboral” en Revista de Derecho Laboral, Discriminación y violencia laboral, tomo II, ed. Rubinza – Culzoni, 2009, p.445 y sgtes; asimismo, “Bayley Bustamante Lilia María c/ Abeledo Gottheil Abogados SC y otro s/ Despido”, SD 16626, del registro de Sala X del 26/05/2009). Asimismo, se ha subrayado que “[l]a presencia de una situación de “mobbing” con consecuencias jurídicas requiere entonces la verificación de un reiterado y regular proceder perverso y además que tenga la finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo” (v. ibidem, ob. cit., p. 465). De su lado, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas”, elaborado en la Reunión de expertos en octubre de 2003, Ginebra- <http://www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT>; v.entre otros, “V.P.M.A.C/ TELETECH ARGENTINA S.A. s/ Despido, SD 87370, del 13/02/2012, del registro de esta Sala). Por último, considero necesario destacar -por tratarse de un hito insoslayable- la nueva normativa internacional adoptada recientemente por la citada Organización en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª) el 19 de junio de 2019. Se trata de un Convenio, ya numerado como 190, y una Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

[/www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Aunque resulte evidente, quiero remarcar que todo lo anteriormente reseñado resulta, a mi juicio, suficiente para encuadrar el tema decidendum desde el aspecto normativo; empero, pienso que el consenso internacional, recientemente manifestado sobre la temática en juego, revela una impronta que otorga fuerza cardinal a toda decisión en la que se diluciden cuestiones como las aquí planteadas. Digo esto porque no eludo que dicha normativa aún no ha sido ratificada por nuestro país; mas es innegable su cualidad loable como fuente de derecho internacional que recoge principios de validez atemporal y que no reconoce fronteras. En esta línea, el art. 1º del Convenio establece que “a) la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y “b) la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”. Que, conforme el art.2º, sus postulados resultan de aplicación “a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”. Finalmente, resalto el art. 6º, en cuanto dispone que “[t]odo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de

vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (énfasis agregado). En tal entendimiento y a la luz de lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en precedente “Álvarez, Maximiliano c/ CENCOSUD S.A.”(Fallos 333: 2306) hago mío que “la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (.) expresó que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios (.)”. Resalto esto último porque si entre esos ocho “Convenios Fundamentales”, dos son atinentes a la práctica de la discriminación -el Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100) y el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111)- la significación trascendente del novel instrumento no puede dejar lugar a dudas. Digo así, puesto que acoso laboral y discriminación, lamentablemente, y a fuerza de utilizar una expresión corriente, suelen “ir de la mano”; por lo que me animo a afirmar que a la luz de aquellos instrumentos generales, el flamante abreva en sus conceptos indiscutidos.

En tal sentido, y con el objeto de remarcar la íntima imbricación entre el Convenio 190 y los recién mencionados, destaco que este último recuerda “que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;” y reconoce -entre otros- que “la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso”.

VI. Hechas tales precisiones jurídicas, consideraré -en lo que sigue- las circunstancias fácticas de la causa. Observo que de la ya referida denuncia ante el INADI, surge que el actor indicó que el Sr. J. C. M. también se encontraba registrado como pompier, que revestía la condición de policía retirado e ingresaba armado al local, que era “muy prepotente y altanero, se manifestaba con gritos e insultos” y que “la Sra. C. sabía de un principio mi condición de homosexual”. Refirió que aquél lo “quiso tratar como si yo fuera su empleado, cosa que no era, al ver que no hacía caso de sus mandatos comenzó a insultarme verbalmente delante de la dueña, comentarios como ‘fracasado’, ‘estos putos habría que matarlos a todos, no sirven para nada’. La dueña no hizo nada, por el contrario (.)”. Explicó que reclamó por ello a la Sra. R. mas sus peticiones fueron infructuosas y que “entonces comenzaron los insultos, ahora por parte de los dos, de parte de J.C., empujones, incluso ya estos empujones ya eran con insultos verbales (‘puto ya vas a ver, te voy a cagar a palos’) motivo por el cual me acerqué a una comisaría para hacer la denuncia, y por parte de Cristina, burlas (gestuales y verbales). Las agresiones eran cada vez más, al punto de tener que incurrir en un tratamiento psicológico, no podía comer al mediodía, no podía descansar bien a la noche, dormía sobresaltado debido al mal trato que recibía en ese trabajo, nivel emocional y psíquico. Incluso el mismo día que me echa del local (20/05/2013) me dice a las 17:30 horas ‘andate ya, que mañana te llega el telegrama’, a lo cual le pedí que por favor tuviera mis cosas hasta el día siguiente (.) a lo que ella me responde que no, que hiciera como pudiera pero que las saque en ese momento, motivo por el cual me veo obligado a dejar mis cosas en un negocio cercano, donde mi compañero L. me ayuda para llevarlas”. Destaco que el actor refiere al Sr. L. S., tal como describe al comienzo de su declaración. Advierto que en dichas actuaciones declararon el Sr. L. S. (fs. 52/53) y el Sr. M. (fs. 49) quien, como ya fue apuntado, testificó asimismo en la presente contienda. Es dable destacar, pues resulta llamativo, que el Sr. S. declaró a instancias de la parte denunciada e indicó continuar trabajando al momento de la declaración. Preguntado por el Sr. J. C. M. y por el Sr. S.A.M., adujo no sentirse bien y solicitó autorización para retirarse. El Sr. M., por su parte, dijo ser cliente del denunciante y, esencialmente, declaró en los mismos términos que en sede judicial: que llevaba su

ropa para arreglos a “C. R.”, y que “escuché que este señor le dice ‘ahí traen trabajo para el puto’, vi como este señor lo empujó a S.A.M. Me quedé helado con esto. Le pregunté cómo soportaba este tipo de cosas y me dijo que era porque era su trabajo y no tenía otro. Le pregunté ‘quién es este tipo’ y SAM me dijo ‘C.M.’ Asimismo, que “otra vez escuché, cuando fui a llevar ropa, que le decía a una señora ‘mirá como se la rebusca el puto frustrado, viste yo te dije que había que echarlo’. Se reían. Recuerdo que cuando yo iba a llevar ropa notaba risas, burlas y epítetos descalificatorios por parte de ese señor y de la señora”.

Ahora bien, el INADI concluyó que el contenido de las manifestaciones imputadas resulta discriminatorio (v. pág. 9); sin embargo, consideró que el denunciante no logró acreditar que las mismas hubieran sido realizadas por el denunciado o fuesen la causa del despido. Ello así, pues el testigo M. no supo identificar concretamente al denunciado sino por medio de los dichos del denunciante. Sin embargo, más allá del valor que le otorgo a las actuaciones ante el INADI, como elemento de juicio de innegable trascendencia, me atenderé seguidamente a las demás constancias probatorias desplegadas en autos. En tal emprendimiento, resulta fundamental tener presente lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación reiteradamente con relación al estándar de prueba que debe ser aplicado a supuestos como en el que nos convoca (CSJN “Pellicori”, Fallos 334:1387 ; “Sisnero”, Fallos 337:611 y , más recientemente, “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindi cal”, del 4 de septiembre de 2018). En la instancia judicial, el Sr. Menecini ratificó sus dichos ante el INADI (v. fs. 183/184) y por su parte, el Sr. Duran refirió desempeñarse en las mismas tareas y que, por amistad con la familia del actor, supo que la demandada buscaba personal, motivo por el cual se presentó en el local. Indicó que laboró un solo día: “no siguió trabajando después de haber escuchado el trato, la discriminación que existía”. Describió que escuchó al Sr. J. C. M. decir a la Sra. R. “el puto este nos trajo a otro puto más. Vamos a hacer una colección de putos” (v. fs. 185/186). Considero, pues, que las testificales reseñadas lucen verosímiles, concordantes entre sí y coincidentes con lo denunciado en el inicio -sobre todo, reitero, a la luz de los estándares indiciarios establecidos por la jurisprudencia del Alto Tribunal reseñada-. Así, estimo que las deponentes han dado suficiente razón de sus dichos, describiendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en tanto tuvieron conocimiento directo de los hechos que describen. Aunque ocioso, recordaré que en el terreno de la valoración de la prueba y en especial de la testimonial, el art. 386 del CPCCN exige a quien juzga que aquélla se realice conforme los principios de la sana crítica, siéndole totalmente lícito ponderar oportuna y justamente si las declaraciones en cuestión se aprecian o no congruentes con el resto de las pruebas que pudieran obrar en el expediente, como ocurre en este caso, la ya valorada actuación ante el INADI.

De conformidad con todo lo apuntado, considero que de las constancias de la causa resulta debidamente acreditado que el actor padeció una situación de violencia por parte un empleado que, en ocasiones se desempeñaba como su superior (v. página 7, dictamen 157-15, sobre reservado) y que éste, abusando de su cargo, lo sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento y acoso, ante la presencia y participación de la empleadora. La proposición meramente hipotética que formulé en el considerando 5, devino -a esta altura- en una certeza: la principal no puede ser preservada por el hecho de su dependiente si consintió tales conductas, y menos aún si intervino en ellas (lo que me releva de indagar lo establecido en los arts. 1753 y sgtes. del CCCN). En razón de todo ello, propongo revocar lo decidido en grado sobre el punto y receptor el reclamo en concepto de daño moral por el mobbing comprobado. Así, considerando el monto reclamado en el inicio y aquel en concepto de liquidación final, estimo prudente y equitativo fijar la indemnización por tal rubro en la suma de \$50.000 (pesos cincuenta mil), que se sumará a los rubros indemnizatorios pertinentes. Por lo demás, en lo relativo a los estándares ya mencionados, no observo que la demandada haya demostrado que la desvinculación del actor haya obedecido a otra causa diversa a su condición sexual.

VI. Me abocaré, pues, al examen de las quejas con relación a los epígrafes objeto de condena. En primer lugar, examinaré los agravios del actor por el rechazo de las horas extraordinarias no abonadas y de los pagos fuera de registración. Concluyo que aquello no puede prosperar, puesto que la queja luce completamente infundada: no se advierte siquiera invocación alguna con relación al monto de la remuneración percibida como así tampoco de la jornada laborada y, menos aún, la suma que pretende sea admitida en esta Alzada por tales conceptos (cfr. art. 116, ley 18345). Por lo demás, cabe añadir que los dos testigos ofrecidos por el actor refirieron una jornada de lunes a viernes de 11 a 19 horas y sábados de 9 a 12 horas, la que, a su vez, luce concordante con la expresada por el propio actor en su denuncia ante el organismo INADI y que nada fue expuesto con relación a los pagos extracontables. Idéntica situación acontece con el rubro “aporte sustitutivo provisión de ropa de trabajo”, en atención a que no se advierte petición concreta alguna. Igualmente, sin perjuicio de ello, cabe añadir tanto dicha partida como la correspondiente a “acuerdo suma fija no remunerativa” fueron desestimados en grado en tanto el actor se limitó a fijar un monto en su liquidación, “mas nada explica respecto del motivo por el cual ambos deberían proceder, incumpliendo así con lo determinado en el art. 65 inc. 4 in fine de la LO” (v. fs.241 vta.). Dicha situación, en efecto, se corrobora en esta instancia, pues la inclusión de dichos rubros en la liquidación (v. fs. 26) no implica la introducción de un reclamo ni es hábil para sustituir la adecuada fundamentación que emana de un relato circunstanciado de todos los antecedentes fácticos que debió haber sido plasmado en el inicio en orden a esta petición (art. 65 de la ley 18.345). En este sentido, el actor debe señalar en forma precisa y concreta cuál es el objeto de su reclamación y, de forma concreta, sobre qué base esta última se funda. Resulta atinado, en este orden de ideas, señalar que “[l]os hechos son el fundamento de la pretensión (.) significa que la pretensión, es decir, el objeto litigioso del actor o cosa demandada se apoya sobre los hechos narrados” (cfr. Falcón, Enrique, “Tratado de Derecho Procesal, Civil y Comercial”, T. I, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, pág. 1141). Por ello, sugiero desestimar sin más estos aspectos de la queja. VII. En cuanto a la incidencia del S.A.C. en las vacaciones proporcionales no gozadas, ello resulta procedente ya que si bien es cierto que el rubro previsto por el art. 156 L.C.T. posee carácter indemnizatorio, no lo es menos que el concepto reemplaza “al salario correspondiente” al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada que hubiera devengado aguinaldo (v. “Rodríguez Luciana Andrea C/ Iss Argentina S.A. S/ Despido”, SD 91246 del 13/06/2016, del registro de esta Sala). Así, sugiero admitir este aspecto del recurso y establecer la condena por dicho rubro en la suma de \$112,65 (pesos ciento doce con sesenta y cinco céntimos).

VIII. Con relación a los pagos extracontables, corresponde atender la queja de la demandada con relación a la multa prevista en el art. 15 de la ley 24013. En este sentido, observo que la a-quo se limitó a expresar que la misma “ha de prosperar puesto que se encuentran cumplidos en autos los presupuestos fácticos y jurídicos necesarios para su otorgación” (v. fs. 241). Sin perjuicio de advertir las alegaciones de las partes en cuanto a que el despido verbal acaeció el 20/05/2013, que fue notificado el 23/05/2013 y que el actor intimó a la demandada el 21/05/2013 a que registre los pagos extracontables y remitió la correspondiente misiva a la AFIP (v. fs. 208/209), lo cierto es que aquello no fue acreditado. Por tanto, contrariamente a lo decidido en origen, en atención a que no lucen configurados los presupuestos para su admisión, sugiero modificar este aspecto del decisorio y detraer la suma correspondiente por tal concepto del monto de condena, esto es, \$30.914,65.

IX. En lo atinente a la sanción prevista en el art. 80 LCT, observo que fue rechazada por cuanto el actor no intimó a la demandada, de conformidad con los requerimientos del dto. 146/01. En atención a que los fundamentos esgrimidos por la sentenciante fueron completamente soslayados por el apelante (cfr. art. 116, ley 18345) y que, a la postre, considero que el texto de la normativa impone cumplir de modo cabal con lo establecido en ella para que la intimación resulte eficaz, sugiero confirmar lo decidido en grado. X. De acuerdo a lo resuelto en los considerandos

precedentes, corresponde establecer el nuevo monto de condena en la suma de \$127.865,96 (\$108.667,96 + \$50.000 + \$112,65 – \$30.914,65).

XI. Sin perjuicio de la modificación que se propone (art. 279 CPCCN), sugiero mantener la imposición de costas dispuesta en origen (art. 68 CPCCN). En materia arancelaria, teniendo en cuenta la extensión de los trabajos cumplidos, el resultado del pleito y lo normado por el art. 38 de la ley 18.345, arts. 1º, 6º, 7º, 8º, 9º, 19 y 37 de la ley 21.839, art. 3º inc.b) y g) del Dto.16.638/57 y disposiciones de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (arts. 1, 6, 7, 8, 9, 19 y 37 de la ley 21.839; cfr. arg. CSJN, in re “Francisco Costa e Hijos Agropecuaria c/ Provincia de Buenos Aires s/ daños y perjuicios”, sentencia del 12/9/1996, Fallos: 319: 1915; “Establecimiento Las Marías S.A.C.I.F.A. c/ Misiones, Provincia de s/ acción declarativa”, sentencia de 4/09/2018), estimo que los honorarios regulados a la representación letrada del actor, codemandados y peritos contador y psicóloga lucen adecuados, por lo que sugiero confirmarlos, no obstante deberán ser calculados sobre el nuevo monto de condena, con más los intereses correspondientes.

XII. En atención al resultado que propone, propicio imponer las costas de Alzada en el orden causado (art. 68, 2do. párrafo CPCCN). Asimismo, regular los honorarios de la representación letrada del actor y demandada en el (%), para cada una de ellas, de lo que en definitiva les corresponda percibir por su actuación en la etapa anterior (cfr. art. 14, ley 21.839).

XIII. En definitiva, de prosperar mi voto, correspondería: 1) Modificar la sentencia apelada y establecer el monto de condena en la suma de \$127.865,96, que devengará intereses conforme a lo resuelto en origen; 2) Confirmar las costas y honorarios de grado, no obstante deberán ser calculados sobre el nuevo monto de condena, con más los intereses correspondientes; 3) Imponer las costas de alzada en el orden causado y regular los honorarios de la representación letrada del actor y demandada en el (%), para cada una de ellas, de lo que en definitiva les corresponda percibir por su actuación en la etapa anterior.

La Dra. Gabriela A. Vázquez dijo: Que adhiere a las conclusiones del voto que antecede, por compartir sus fundamentos y conclusiones.

Por ello, EL TRIBUNAL RESUELVE:1) Modificar la sentencia apelada y establecer el monto de condena en la suma de \$127.865,96, que devengará intereses conforme a lo resuelto en origen; 2) Confirmar las costas y honorarios de grado, no obstante deberán ser calculados sobre el nuevo monto de condena, con más los intereses correspondientes; 3) Imponer las costas de alzada en el orden causado y regular los honorarios de la representación letrada del actor y demandada en el (%), para cada una de ellas, de lo que en definitiva les corresponda percibir por su actuación en la etapa anterior; 4) Hacer saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en las Acordadas Nro. 11/14 de fecha 29/04/14 y Nro. 3/15 de fecha 19/2/2015 de la CSJN, deberán adjuntar copias digitalizadas de las presentaciones que efectúen, bajo apercibimiento de tenerlas por no presentadas.

Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4º, Acordadas CSJN N° 15/13 y 11/14) y devuélvase.

María Cecilia Hockl

Jueza de Cámara

Gabriela A. Vázquez

Jueza de Cámara

Ante mí:

Verónica Moreno Calabrese

Secretaria