

a reclamadas pues lo trabajado en exceso de la con recargo y la accionada no acreditó la jornada denunciada.

Sumario:

- 1.-No se ajustó a derecho el despido causado del trabajador, pues la demandada no ha demostrado la efectiva existencia del hecho que motivó el cese del contrato de trabajo, esto es, no pudo demostrar que existiera la supuesta agresión del actor a su supervisor y tampoco ha demostrado el 'frondoso legajo de sanciones disciplinarias' que alegó respecto del trabajador; todo ello no obstante que se encontraba en mejores condiciones para acreditar este extremo de hecho alegado.
- 2.-La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio, para ser considerada como tal cuando el incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato por atacar la normal convivencia de las partes.
- 3.-Para configurar la injuria laboral no se requiere un comportamiento doloso en el injuriante ni la efectiva producción de un perjuicio en el injuriado, siendo suficiente la deslealtad que denote el hecho y la desconfianza que puede originar en términos que objetivamente resulten impeditivos de la continuidad de la relación contractual, lo cual queda liberado a la apreciación judicial.
- 4.-Corresponde extender la condena a las personas físicas codemandadas, pues los testigos fueron contestes en afirmar que era usual y normal que los trabajadores fueran registrados con una categoría inferior y una jornada de trabajo de cuatro horas cuando laboraban en jornada completa e incluso en horario suplementario, y que los coaccionados eran los dueños del establecimiento y eran los gerentes.
- 5.-En nuestra legislación existe un límite de nueve horas diarias de trabajo más allá del cual debe considerarse que se produce un exceso en la jornada de trabajo, aún cuando no está sobrepasado el tope de cuarenta y ocho horas semanales, y en la medida en que se exceda de este límite semanal también se impone el pago con recargo de la jornada.
- 6.-Corresponde admitir las horas extras reclamadas pues la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio (art. 197 de la LCT), la extensión de la jornada es uniforme en todo el país y se rige por la Ley 11.544 , estableciéndose en 8 horas de trabajo diurno o 48 semanales; por lo tanto, ante la falta de prueba por parte de la accionada que probar la jornada de trabajo alegada y registrada, debe tenerse por acreditada la jornada de trabajo denunciada en el escrito de demanda (art. 55 del LCT).

Fallo:

En la Ciudad de Mendoza, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil dieciocho, se constituye la Sala Unipersonal de la Excm. Cámara Séptima del Trabajo a cargo de la Dra. Ana María Salas con el objeto de dictar sentencia definitiva en los autos N° 156337, caratulados: "BIALET GIMENEZ, WILLIAM EXEQUIEL c/ ALIMENTOS DE CUYO SRL Y OTROS p/ DESPIDO", de los que

RESULTA:

Que a fs. 104/15 se presenta el actor, Sr. WILLIAM EXEQUIEL BIALET GIMENEZ, por medio de su apoderado e interpone demanda ordinaria contra la empresa ALIMENTOS DE CUYO SRL y los Sres. ANGEL SALVADOR MARIA MARTIN, ALEJANDRA MIRIAN MANCHINELLI y EMANUEL ESTEBAN MORAN, por la suma de \$ 486326,00.- o lo que en más o en menos resulte de la prueba a rendirse, en concepto de SAC, vacaciones, horas extras, gratificación extraordinario no retenible, diferencias salariales, indemnización por despido, preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre preaviso e integración, sanciones de los arts. 80 de la LCT, art. 1 y 2 de la ley 25323, según la liquidación que practica a fs. 110 vt a/111.

Relata que laboró para la empresa demandada desde el 31-10-12 y hasta 05-11-15 en que fue despedido con invocación de una falsa causa. Que su jornada de trabajo era de 17 a 01 hs de lunes a jueves, de 18 a 03 los viernes y sábados, y los domingos de 10 a 18 hs. Que cumplía en la semana un total de 58 hs, algunas de las cuales eran nocturnas. Que al ingreso se le asignó la función de despachante (dependiente de mostrador) en el local ubicado en calle San Martín Sur al 600 de Godoy Cruz. Que en el mes de enero de 2013 se lo asigna la tarea de cajero Que al año fue trasladado a calle San Martín Norte 577/81 de Las Heras donde continuó con las tareas de cajero. Que a principios de 2014 es ascendido a la categoría de Sub Encargado de local Que a mediados del año 2014 fue trasladado a la sucursal de calle Sarmiento y Puente Olive de Godoy Cruz donde se le asignó la función de Encargado de ese local. Que las tareas eran diversas como realizar los pedidos, control de stock, planificación y armado del cronograma de trabajo del personal, organización de reuniones de control y capacitación, controlar las actividades que se desarrollan en el local, fiscalizar el comportamiento de los dependientes, efectuar la recaudación e incluso se encargaba de realizar los depósitos bancarios hasta que fue objeto de un hecho ilícito y esa función fue asumida por el Sr. Morán; etc. Que en los últimos tiempos y luego de haber sido despedida su conviviente, Sra. María Emilia Encina, fue objeto de persecución y hostigamiento laboral por parte del Sr. Morán, quien se presentaba como socio minoritario y apoderado de la empresa. Que el despido se produjo luego que emplazara su correcta registración y en base a la invocación de causales falsas Que rechazó el despido y solicitó el pago de las diferencias salariales e indemnizaciones adeudadas. Que niega y desconoce haber tenido algún enfrentamiento con un compañero de trabajo y ser responsable de la pérdida de la cadena de frío de los productos que se le imputa. Y que no se le abonó la liquidación final y que efectuó la denuncia ante la SSTE la que fracasó por la inasistencia de la demandada.

Explica el organigrama del establecimiento y también justifica la responsabilidad que en forma solidaria imputa a los Sres. Marín, Manchinelli y Morán en los términos a los que me remito y doy por reproducidos en mérito a la brevedad.

Practica liquidación conforme el CCT 273/76, ofrece prueba y funda en derecho su pretensión.

A fs. 133/37, 144/48 y 153/59 comparece el Sr. Emanuel Moran; la empresa Alimentos de Cuyo SRL, y los Sres. Angel Salvador María Martín y Alejandra Manchinelli, respectivamente. Todos solicitan el rechazo de la acción con costas.

Los Sres. Emanuel Moran, Angel Salvador María Martín y Alejandra Manchinelli, oponen la defensa de falta de legitimación sustancial pasiva y subsidiariamente contestan la demanda.

Desconocen que entre el actor y los mismos mediara una relación laboral y que resulte procedente la extensión de la responsabilidad en los términos de solidaridad que se alega.

La empresa demandada, Alimentos de Cuyo SRL reconoce que el actor laboró desde el 21-10-12 como dependiente de mostrador hasta el mes de mayo de 2015 en que fue categorizado como cajero. Que su jornada de trabajo siempre fue de cuatro horas en turnos y con francos rotativos. Y que fue despedido en fecha 06-11-15 en razón de las injurias en las que incurrió Que se encontraba correctamente registrado y que la presente acción tiene por objeto hacerse de créditos inexistentes.

Todos niegan que la empresa Alimentos de Cuyo SRL contara con 10 locales. Que el actor se desempeñara en los puestos y jerarquías que alega. Que su jornada de trabajo fuera de 8 horas diarias. Que mediara en el caso una deficiente registración. Que fuera objeto de hostigamientos y presiones por parte del Sr. Morán Que el despido no reconozca una causa fundada y que adeuden la suma que reclamada

Ofrecen pruebas y fundan en derecho sus presentaciones.

A fs. 17172 y 175/9 el actor contesta el traslado dispuesto por el art. 47 del CPL.

A fs. 178/79 el Tribunal se expide sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes y dispone su producción.

A fs. 200 consta el fracaso de la audiencia de conciliación fijada.

A fs. 206/82 el perito contador presenta su informe. El mismo no es consentido por el actor según constancias de fs. 314. El técnico contesta a fs. 316/18.

A fs.284/305, 297 y 334 se agrega la información y antecedentes requeridos al Sindicato de Obreros Pasteleros y Confiteros, AFIP y SSTE.

A fs. 311 consta la intervención del Cuerpo de Mediadores de la Suprema Corte.

A fs. 313 se dispone la resolución de la causa en Sala Unipersonal (ley 7062)

A fs. 314, 323 y 330 tiene lugar la audiencia de vista de causa.

A fs 332 se expide en dictamen Fiscalía de Cámaras.

A fs. 333 se llaman los autos para sentencia.

C O N S I D E R A N D O:

En los términos en que ha quedado trabada la litis y de conformidad con lo dispuesto por los arts. 160 de la Constitución Provincial y 69 del CPL, el Tribunal se plantea las siguientes cuestiones objeto de resolución:

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral.

SEGUNDA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

TERCERA CUESTIÓN: Costas.

A LA PRIMERA CUESTIÓN:

La relación laboral invocada por el actor ha sido reconocida por la empresa Alimentos de Cuyo SRL, por lo que este extremo de hecho no se encuentra controvertido en el caso.

Sin perjuicio de ello y a mayor abundamiento, el contrato de trabajo alegado se encuentra acreditado con el intercambio postal que en copia luce a fs. 4/7, los recibos de fs. 8/21, la certificación emitida por la SSTE de fs. 126, la información extraída de la Web de Anses de fs. 75/05, la información suministrada por AFIP a fs. 297/305, la pericial contable producida a fs. 206/82 y 316/18 y las declaraciones confesionales y testimoniales recibidas en la audiencia de vista de causa.

Por tanto concluyo que corresponde tener por acreditado que el vínculo jurídico que unió al Sr. Biolet Gime nez con la empresa Alimentos de Cuyo SRL responde a un contrato de trabajo subordinado (art.21) regido por la LCT.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN:

Admitida la relación laboral y a los fines de determinar la procedencia de la acción intentada corresponde resolver los extremos de hecho se que se encuentran controvertidos según el siguiente detalle: 1- La legalidad del despido indirecto decidido por al empleadora del trabajador; 2- La procedencia de los conceptos y montos demandados y 3- La procedencia de la responsabilidad solidaria que se imputa a los c odemandos, Sres. Emanuel Moran, Angel Salvador María Martín y Alejandra Manchinelli.

1- La legalidad del despido dispuesto por la empleadora:

De las constancias de fs. 5 surge el despido dispuesto por la empleadora a partir del día 06-11-15 en razón de haber agredido verbal y físicamente a un compañero de trabajo y Supervisor, Sr. Rodrigo Vera, ante el requerimiento de explicaciones respecto de mercaderías derretidas en las heladeras el día 04-11-15. Suma a este antecedente el "frondoso legajo de sanciones disciplinarias" que pesaban en su contra.

El actor niega que dichos incumplimientos hayan existido y que le resulten imputables, razón por la cual asegura que el despido resulta incausado en los términos del art. 245 de la LCT.

Para analizar si existió la justa causa que culmina en la denuncia del contrato de trabajo efectuada por la empleadora demandada, corresponde traer a colación los términos de la comunicación extintiva y analizarla a partir de la previsión del art. 242 de la LCT, ello proporciona el marco para establecer la entidad de la injuria que invoca la actora frente al incumplimiento que motivó la decisión rescisoria. (Conf. Ackerman, Mario E y Sudera, Alejandro "Extinción de la relación laboral", pg. 276)

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio, para ser considerada como tal cuando el incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato por atacar la normal convivencia de las partes. En definitiva, para configurar la injuria laboral no se requiere un comportamiento doloso en el injuriante ni la efectiva producción de un perjuicio en el injuriado, siendo suficiente la deslealtad que denote el hecho y la desconfianza que puede originar en términos que objetivamente resulten impeditivos de la continuidad de la relación contractual, lo cual queda liberado a la apreciación judicial. (Conf Fernandez Madrid, Juan Carlos y otros "Despidos y suspensiones" T. 1, pg. 75)

En el particular el incumplimiento contractual denunciado por la empleadora no ha sido acreditado en la causa.

En efecto, el actor al absolver posiciones dijo no haber tenido ningún problema con el Sr. Rodrigo Vera. Que el mismo era su Supervisor. Que el día 04-11-15 estaba de franco. Que no sabe por qué se puso que lo había agredido porque nunca tuvo un problema con él. Que su relación con él era normal. Que nunca se le aplicó una medida disciplinaria. Que a lo sumo le habrán llamado la atención en forma verbal para prestar más atención respecto de algunas de las personas que estaban a su cargo pero que nunca lo sancionaron.

El Sr. Robles dijo no saber por qué el actor había sido despedido. Que su relación con los empleados y con sus superiores era normal. Que no conocía al Sr. Rodrigo Vera.

La Sra. Lopez dijo que no le constaba que el actor tuviera problemas con el Sr. Vera. Que el actor no tenía problemas con nadie. Que no sabe los motivos por los cuales fue despedido. Que el despido fue producido sobre la base de una mentira. Y que no le constaba que en alguna oportunidad se le aplicara al actor una medida disciplinaria.

La Sra. Otaiza Bravo dijo al respecto que se había comentado que el actor había tenido un inconveniente con otro chico, que había agredido a un compañero pero que en realidad fue la excusa para echarlo. Que no presencié ninguna agresión por parte del actor respecto de nadie. Que solo fueron comentarios. Que el Sr. Vera con el actor nunca tuvo problemas. Que la relación del actor con el Supervisor y empleados era buena. Que se llevaba bien con todos y todos lo querían por su buena onda. Que no le constaba que alguna vez fuera sancionado disciplinariamente.

El Sr Benegas dijo desconocer si el actor había sido sancionado que no recordaba haber descontado del sueldo días de suspensiones. Y respecto del despido dijo no saber los motivos. Que no los recordaba. Que tenía entendido que fue una discusión con un compañero de trabajo pero que no la presencié. Que no le dieron precisiones sobre lo ocurrido y que a él le pidieron que le diera de baja pero que no redactó la comunicación postal del distracto. Que no sabe por qué fue despedido por agredir a un supervisor cuando esa categoría profesional no existe.

De lo expuesto surge que la demandada no ha demostrado la efectiva existencia del hecho que motivó el cese del contrato de trabajo. No pudo demostrar que existiera la supuesta agresión del Sr. Biale Giménez al Sr. Vera y tampoco ha demostrado el "frondoso legajo de sanciones disciplinarias" que alegó respecto del trabajador. Todo ello no obstante que se encontraba en mejores condiciones para acreditar este extremo de hecho alegado.

Sin perjuicio de ello, y a mayor abundamiento, verifico que el despido ha resultado extemporáneo por cuanto de la lectura de la comunicación de fs. 5 surge que la misma fue remitida en fecha 05-11-15 y hace referencia a un hecho que había ocurrido el día 04-11-15 pero se hace efectivo recién a partir del día 06-11-16. Es decir que al actor se le comunicó su despido luego de comprobar un supuesto incumplimiento contractual pero se difirió la efectivización del mismo al día 6, ello es, tres días después del hecho supuestamente injurioso. Ello pone en evidencia que la causal alegada y no acreditada no impidió la prosecución de la relación laboral, lo que hace que la comunicación rescisoria además de basarse en un hecho no acreditado resultó extemporánea.

En definitiva, la falta de prueba de la causal invocada en el despido y la extemporaneidad de su concreción determina la ilegalidad del mismo. Por lo expuesto concluyo que el despido directo configurado en autos no encuadra en la previsión del art. 242 de la LCT y autoriza a desconocer su legalidad.

2- La procedencia de los conceptos y montos demandados

En el punto tengo en cuenta que el actor alega en su escrito de demanda que fue deficientemente registrado por cuanto se le consignaba en sus recibos una categoría inferior, como dependiente de mostrador, a la efectivamente cumplida de Encargado de Sucursal Por cuanto se lo registró con una jornada laboral de 4 horas diarias cuando el mismo laboraba de 17 a 01 hs de lunes a jueves, de 18 a 03 hs los viernes y sábados, y los domingos de 10 a 18 hs. Que cumplía en la semana un total de 58 hs algunas de las cuales eran nocturnas. Que no se le pagaba conforme esa jornada efectiva de trabajo, tampoco las horas extras cumplidas ni respecto de lo establecido por las escalas salariales de la actividad.

La demandada asegura que el actor se desempeñó desde el 21-10-12 como dependiente de mostrador hasta el mes de mayo de 2015 en que fue categorizado como cajero. Que su jornada de trabajo siempre fue de cuatro horas en turnos y con francos rotativos y que se encontraba correctamente registrado.

Sobre el particular el actor afirmó en su confesional que fue registrado sólo por cuatro horas de lunes a lunes con un franco semanal y en la categoría más baja, de despachante. Que su horario de trabajo era eventualmente rotativo. Que de lunes a sábados trabajaba de 18 hasta el cierre. Que tenía horario de ingreso pero no de salida. Que los domingos abría a las 10 hs. y trabajaba hasta el cambio de caja que ocurría a las 18 ó 20 hs. Que tenían planillas de control horario pero se las hacían firmar en blanco. Que no le pagaban las horas extras trabajadas. Que le pagaban por las cuatro horas en el sueldo pero le abonaban más por las horas trabajadas pero no respondía a las reales. Que el monto del sueldo no coincidía con el recibo. Que su función fue de Encargado de Sucursal desde mediados del año 2014, más o menos. Que ingresó como despachante y como tal tenía a su cargo la limpieza del local, la manipulación de alimentos, atención de público, etc. Que luego pasó a cumplir funciones de Sub Encargado que sería como el Encargado de turno. Que cubría al Encargado los días de franco. Que nunca le pagaron por las diferencias de responsabilidad y de función. Que como Encargado tenía personal a cargo, que eran ocho empleados en temporada alta y en baja entre cinco a seis empleados. Que también tenía a su cargo el personal de refuerzo en las tareas de limpieza que eran personas con capacidades diferenciales pero ellas sólo trabajaban dos días en la semana y sólo cuatro horas. Que cuando fue contratado cumplió funciones en la sucursal de calle San Martín Sur de Godoy Cruz. Que luego lo derivaron a calle San Martín al 100 de Ciudad y ahí cumplió las funciones de cajero. Que luego fue asignado a calle San Martín Norte frente al Colegio Avellaneda de Godoy Cruz y ahí cumplió la función de Sub Encargado. Y por último estuvo en la Sucursal de Puento Olive donde cumplió las funciones de Encargado de Sucursal. Que con esa categoría trabajó más de un año. Que era un local nuevo que recién se abría. Que lo mandaron a capacitar al personal. Respecto de los demandados aseguró que el Sr. Morán se presentaba como socio minoritario y apoderado en Mendoza. Que él firmaba los recibos de sueldo, daba las instrucciones de trabajo y pagaba los sueldos. Que no le efectuaron todos los aportes. Que estuvieron como un año sin pagar los aportes que le retenían.

El Sr. Robles dijo haber visto trabajar al actor en la sucursal de Grido en Puento Olive. Que le constaba porque el testigo trabajaba en La Tasca como encargado de cocina. Que en el complejo hay un patio de comidas donde todos trabajaban. Que lo conoció en el año 2015 y que las tareas que le vio realizar eran las de Encargado. Que daba órdenes al personal, abría el negocio en la mañana pero no sabe si cerraba porque el testigo se retiraba antes. Que no sabe el horario que cumplía el actor. Que el testigo trabajaba de 11.30 hs. a 15.30 hs. y de 19;30 hs. a 0:00 hs. Que cuando el testigo llegaba el actor ya estaba y que cuando se retiraba el actor continuaba laborando. Que esto era de lunes a lunes. Que no sabe si se tomaba franco y, en su caso, qué día. Que los empleados de la sucursal se quejaban de la cantidad de horas que trabajaban y el mal sueldo. Que comentaban que todos estaban registrados por menos horas de las trabajadas. Y que no sabe quiénes son los dueños del establecimiento.

La Sra. López dijo haber trabajado con el actor en calle San Martín Norte de Godoy Cruz. Que el testigo dejó de trabajar el día 08-12-14. Que renunció por los malos tratos recibidos. Que tiene juicio, pero ello no le impide decir la verdad. Que conoce al Sr. Morán pero no al resto de las personas demandadas. Que cree que el Sr. Martín es el dueño del negocio. Que a veces iba pero no hablaba con el personal. Que a la Sra. Manchinelli no la conoce. Que el Sr. Morán era el apoderado y socio. Que era el jefe de todos, que daba las órdenes de trabajo y también era el que pagaba. Que se presentaba como socio apoderado. Que en el mes de febrero del 2014 el actor estaba en la Sucursal de Puento Olive. Que primero lo vio realizar tareas de cajero en otras sucursales y luego pasó a desempeñarse como Encargado de Sucursal. Que trabajaba en horarios rotativos desde las 17 a las 21 hs., según planillas, pero que se quedaba hasta

cerrar el local Que en temporada alta trabajaba de 9 a 19 hs., de lunes a lunes con un franco semanal. Que tenían planillas horarias pero venía con el horario ya establecido y el Sr. Moran las hacía pasar en limpio para que quedaran solo cuatro horas. Que les pagaban siempre por menos horas de las trabajadas y no tenían cómo probarlo porque ellos se llevaban las planillas y las llenaban luego de hacerlas firmar. Que la testigo fue registrada luego de tres meses de haber ingresado a trabajar y solo por media jornada que no era ni la mitad de lo que trabajaba. Que a veces llegaban a trabajar hasta

doce horas en el día pero no aparecían en el bono. Que las categoría que ponían en el bono no coincidía con el trabajo cumplido. Que los Encargados de Sucursal trabajaban más que el resto de los empleados. Que trabajaban entre diez y once horas en temporada alta. Que nadie trabajaba menos de ocho horas diarias.

La Sra. Otaiza dijo haber trabajado con el actor en Grido hasta que lo despidieron Que tiene juicio, pero ello no le impide decir la verdad. Que tanto el Sr. Martín como Manchinelli son socios y dueños del negocio. Que Moran también es socio. Que el testigo ingresó en diciembre de 2014 y que lo vio al actor trabajar en la Sucursal de Puente Olive porque algunas veces debió realizar reemplazos allí. Que la función que cumplía era la de Encargado de Sucursal y como tal controlaba al personal, la limpieza el establecimiento, el cumplimiento de los horarios y daba las órdenes de trabajo. Que en esa sucursal cree que tenía a cargo como cuatro empleados. Que hacía todas las tareas propias de un encargado. Que trabajaba todos los días en turno de mañana o tarde. Que el horario era de 10 a 19 hs. o de 18 a 3 ó 4 del día siguiente. Que el promedio eran de diez horas diarias con un franco semanal. Que tenían un sistema de control horario con huella digital pero nunca funcionó. Que anotaban la jornada en una planilla pero que no era cierta porque no les ponían el horario que realmente cumplían. Que no les pagaban horas extras. Que en el recibo figuraba media jornada pero les pagaban un poco más aunque no respondía a las horas trabajadas. Que a todo el personal de todas las sucursales se manejaba igual. Que tampoco pagaban como decía la escala del sindicato.

El Sr. Morán en su absolucón de posiciones dijo que el actor siempre cumplió funciones de atención de público como despachador. Que con el tiempo pasó a ser cajero. Que nunca cumplió la función de encargado. Que a veces el absolvente firmaba los bonos de sueldo y que los firmaba como encargado. Que no daba órdenes a los empleados, ni aplicaba sanciones disciplinarias ni pagaba sueldos. Que cada heladería tenía un Encargado. Que no recuerda quién era el encargado de la sucursal de San Martín Sur de Godoy Cruz, ni tampoco del de la Sucursal de Las Heras ni de Puente Olive. Que el absolvente es apoderado administrativo y sus funciones sólo son para hacer trámites en la Municipalidad, no es apoderado para la administración y organización del establecimiento. Que el Sr. Martín vive en San Juan. Que viene dos o tres veces por semana a Mendoza. Que no es cierta que la recaudación de los locales sea realizada por los encargados de la sucursal.

El Sr. Díaz Pellice afirmó que en el año 2012 vio que el actor se desempeñó como dependiente de mostrador. Que luego pasó a cumplir funciones de cajero. Que cuando se le cambió la función se le modificó el recibo. Que el Sr. Morán es solo apoderado en cuestiones administrativas y que algunas veces firma los bonos de sueldo. Que no tiene participación societaria en la empresa. Que es empleado. Que está en relación de dependencia laboral y que los únicos socios son los Sres. Martín y Manchinelli. Que la empresa maneja una franquicia de Helacor SA que es de Córdoba. Que no recuerda cuántas sucursales tiene. Que actualmente no tiene locales y no funciona con esa actividad.

El Sr. Benegas declaró que conoce a la empresa demandada porque trabajó para ella como contador público externo. Que actualmente no sigue trabajando. Que a principios del año 2016 se extinguió el vínculo profesional prestado. Que trabajó desde mediados del año 2012 y hasta principios del 2016. Que cree que el actor ingresó después que el testigo. Que se lo registró en cuanto ingresó y que trabajó hasta noviembre de 2015. Que era política de la empresa que se diera el alta temprana ante AFIP cuando ingresaba. Que se lo registró como despachante de mostrador y luego pasó a desempeñarse como cajero. Que se lo inscribió según las indicaciones que le dieron sus locadores. Que no tenía contacto con el personal y que sólo los conocía de pasada. Que no era función del testigo auditar el trabajo de los dependientes. Que desconoce que cumpliera otras funciones. Que el horario de trabajo era de cuatro horas diarias con un franco semanal. Que tenían un sistema de control horario rubricado por la SSTE.

Que no recuerda quiénes eran los encargados de sucursal. Que él solo liquidaba el horario que le pasaban pero desconoce la jornada asignada. Que el establecimiento tenía seis sucursales con un plantel aproximado de treinta personas. Que los dueños del establecimiento eran el Sr. Martín y Sra Manchinelli y que el Sr Morán solo era un empleado. Que el Sr. Martín vive en San Juan y venía tres o cuatro veces por semana Que cuando no estaba supone que delegaba el alguien el control Que no tuvo quejas de empleados por estar mal liquidados los sueldos. Que el establecimiento tiene una alta movilidad de personal por la temporada y

porque se emplea mucha gente joven que trabaja para ayudarse por ejemplo, en los estudios. No reconoció la documentación que se le exhibió de fs. 31 a 56 por no reconocer la firma como las de fs. 57/64 por no participar en ella, Afirmó que la documentación de fs. 69 es un resumen de cuenta corriente pero que no sabe si es de la empresa. Que en cuanto a los depósitos afirmó que los hacía el Sr. Martín y que a veces lo delegaba Que el depósito bancario se hacía aquí en Mendoza y por ventanilla. Que el testigo solo liquidaba sueldos, que no armaba legajos, por lo que desconoce la autenticidad de la documentación y antecedentes agregados en autos por el actor. Que no sabe si le daban copia de las planillas horarias a los empleados. Que el local funcionaba de 12 a 24 hs de lunes a lunes. y que por sucursal habían ente seis a siete personas. Que todos trabajaban cuatro horas en tres turnos Que desconoce cómo se distribuían los turnos Que actualmente en Mendoza la empresa debe tener menos locales. Que en San Juan no sabe cuántos locales tiene. Que desconoce el patrimonio de la empresa y que tampoco veía el flujo de caja. Que liquidaba los sueldos conforme el convenio correspondiente.

Las declaraciones recibidas permiten concluir que el trabajador ha demostrado que cumplió la función de Encargado de Sucursal y que su jornada excedía las cuatro horas que eran consignados en sus recibos. En definitiva ha demostrado la incorrecta registración del contrato de trabajo que denunció y que no ha sido desvirtuado por la demandada, no obstante encontrarse en mejores condiciones a tal efecto.

En igual sentido del informe contable rendido en la causa surge la procedencia las diferencias salariales reclamadas y el resto de los conceptos demandados los que no han sido desvirtuados por los accionados, con excepción del SAC sobre integración del mes de despido, sobre preaviso y el art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley liquidado.

La la improcedencia del SAC sobre integración y preaviso se impone porque el art. 121 de la LCT, modificado por la ley 23041 y 27073, conceptualiza el SAC como el 50 % de la mayor "remuneración" mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, mientras que el art. 232 y 233 de la LCT consideran al pago del preaviso omitido y de la integración del mes de despido como "indemnización" y no como una "remuneración". Entonces la diferente naturaleza jurídica de este concepto impide considerarlo como base de cálculo del SAC (Conf. SCJMza Expte. 91481 Fernández SWC en J° Hernández SWC c/ Higgs Carlos Esteban p/ Desp s/ Inc. Cas" 22-09-08 LS 392-185)

En relación al art.80 de la LCT La legislación vigente en la materia determina que era necesario establecer el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debería hacer entrega al trabajador de los instrumentos a que hace alusión el artículo 80 de la LCT, como paso previo a que se torne operativo el procedimiento contenido en el último párrafo del artículo 80, incorporado por el artículo 45 de la Ley N° 25.345. Así concretamente lo requirió el art. 3° del Decreto 146/01, reglamentario del art. 45 de la Ley N° 25.345 al decir que ".el trabajador " quedará habilitado" para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo." - el destacado me pertenece-

De las constancias de autos, concretamente la instrumental que luce a fs. 6 y 7 , no surge que el actor hubiera emplazado a la demandada en los términos y plazos establecidos por la normativa citada, por lo que este rubro debe ser rechazado. (Conf. Ackerman, Mario y Tosca, Diego M. "Tratado de Derecho del Trabajo" T. III, pg. 66)

En igual sentido tampoco resulta procedente la sanción reclamada con fundamento en el art. 2 de la ley 25323 porque no consta en la comunicación que en copia luce a fs. 6 y 7 que el actor haya emplazado al pago de las indemnizaciones que demandada. En el punto la Suprema Corte de la Provincia ha afirmado que la sanción establecida en la norma en análisis" se aplica sobre las indemnizaciones previstas en los arts, 232, 233 y 245 del la LCT. Ello de conformidad a lo establecido en el art.2 de la ley 23523 el

que establece que". Cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 . y, consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas." (LS 354-209; 352-01). De su lectura surge claramente que constituye condición de procedibilidad de la sanción el emplazamiento previo requerido en la norma sustancial invocada. La omisión de este requisito determina el rechazo del rubro en cuestión.

En cuanto a la procedencia de los conceptos declarados procedentes se impone también con fundamento en el art. 55 del CPL. Este artículo consagra el principio de inversión de la carga de la prueba estableciendo en cabeza del empleador la obligación de acreditar determinadas situaciones de hecho cuando son controvertidas. Es un instrumento de técnica procesal relativa al objeto y carga de la prueba, que en el derecho del trabajo tiene una valiosa utilidad práctica porque en supuestos determinados exonera, r elativamente, a la parte obrera del "onus probandi" respecto de ciertas proposiciones de hecho por ella formulada y crea en la parte empleadora la necesidad indispensable de acreditar esas aserciones para no ser derrotado.

A través de este instrumento procesal se traslada ese "onus probandi" a una de las partes, en determinado casos ya previstos por la ley, estableciendo "ab initio" sobre quién pesa. Se procura por este medio restablecer el equilibrio alterado entre las relaciones obrero-patronales, exonerando al obrero de probar ciertas proposiciones prefijadas, en virtud de que es al primero a quien normalmente le resulta más difícil acreditar ciertos hechos que hacen a su derecho. Por eso cuando la ley impone al empleador cargas legas que necesariamente debe cumplimentar en la relación contractual del trabajo o que por lo menos son presumidas por la ley, el "onus probandi" le es impuesto al empleador, quedando liberado el obrero de acreditar ciertos hechos alegados y establecidos por la norma ritual.

En definitiva queda claro que en situaciones como la debatida en autos, es la demandada la que se encuentra en mejores condiciones para acreditar en forma inequívoca y certera la procedencia o no de los rubros objeto de reclamo, por lo que la falta de pruebas sobre el punto sólo a ella perjudica. Consecuentemente, la falta de prueba aportada por la demandada que permitiera desvirtuar la pretensión del actor autoriza a considerar procedentes los conceptos reclamados por el trabajador según liquidación practicada por el perito contador.

Cabe destacar al respecto que el perito ha omitido liquidar las horas extras reclamadas por el trabajador.

Sabido es que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio (art. 197 de la LCT) La extensión de la jornada es uniforme en todo el país y se rige por la ley 11544, estableciéndose en 8 horas de trabajo diurno o 48 semanales. Esta extensión constituye en nuestro país lo que se denomina "jornada legal" por lo que el trabajo desplegado fuera de esa jornada debe ser interpretado restrictivamente (S.C.J. M. Expte. N° 66605 "Millán en J° Dángelo")

Es decir que en nuestra legislación existe un límite de nueve horas diarias de trabajo más allá del cual debe considerarse que se produce un exceso en la jornada de trabajo, aún cuando no está sobrepasado el tope de cuarenta y ocho horas semanales. Y en la medida en que se exceda de este límite semanal también se impone el pago con recargo de la jornada. (Conf. M.A. Pirolo "Curso del derecho del Trabajo y la Seg. Social" dirigido por Rodríguez Manzini Ed. Astrea 2° ed. Pág. 291; CNAT - Sala II - Expte n° 2197/06 - sent. 95596 - 12/03/2008 - "Guzzo, Luciano c/ Sign Publicidad SRL s/ despido"; TSJ de Córdoba. Sala Laboral "López Carlos Horacio c/ Esbia SA p/ demanda s/ rec de casación" 05-04-2006)

En igual sentido se ha afirmado que el trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal (9 hs diarias o 48 hs. semanales) debe pagarse sin el recargo previsto en el art. 201 de la LCT (Conf. Plenario n° 226 de la CNAT "D* aloi Salvador c/ Selsa SA" 25-0681 Publicado en LL 1981-C-588 y DT 1981-1207)

En este orden de ideas corresponde destacar que dentro de las obligaciones impuesta por el Régimen del Contrato de Trabajo al empleador se encuentra la carga de consignar las extensión del horario laboral por aplicación de lo normado en el art. 6 de la ley 11544 y art. 52, inc. g) de la LCT, porque sólo de esta manera se permite la exacta evaluación de las obligaciones a su cargo, entre ellas, el débito salarial. En el mismo sentido, en nuestra provincia la Autoridad Administrativa del Trabajo ha dictado diversas resoluciones que establecen la obligación del empleador de llevar un sistema de registro de la jornada de trabajo (Resolución n° 316/92 , 2384/00 y cc. de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza) cuya validez ha sido establecida por la Suprema Corte de Justicia (LS 319-110)

Lo dicho tiene importancia a la hora de determinar las cargas probatorias, porque incumbirá al empleador acreditar el cumplimiento del sistema de control horario de lo contrario quedará confirmada la extensión de la jornada denunciada por el trabajador en razón de la presunción que opera a favor de sus afirmaciones -art. 55 de la LCT y art. 55 del CPL- (Conf. CNAT Sala VI, 29-8-01 "Valdez, c/ Seguridad Argentina SA" DT 2002-A-305 y "Pedraza, c/ Lar Gallego" 29-08-01, D.T.988-B-1537).

Por el contrario si el empleador acredita llevar el sistema de control horario pero el trabajador lo cuestiona, caerá bajo su responsabilidad la acreditación de las horas que no encuentre respaldo en esa registración.

En el supuesto de autos verifico que la demandada no ha presentado en autos el sistema de control horario autorizado por la Autoridad Administrativa y que la planilla de fs. 98 no se consigna el horario de ingreso y egreso, lo que coincide con la declaración efectuada por los testigos que se desempeñaron como dependientes de la demandada. Consta además a fs. 57/8 el cronograma de turnos de los trabajadores, entre ellos el actor, donde se consigna horarios que responden, en parte, a los alegados por el actor y con la declaración de algunos testigos.

Conforme con ello y ante la falta de prueba por parte de la accionada que probar la jornada de trabajo alegada y registrada, tengo por acreditada la jornada de trabajo denunciada en el escrito de demanda (art. 55 del CPL)

En conclusión, la presente acción prospera por los rubros liquidados a fs. 110 vta. y 111 con la excepción de SAC sobre preaviso e integración del mes de preaviso, la sanción del art. 80 de la LCT y art 2 de la ley 25.323.

Ahora bien, a los fines de liquidar los montos por lo que la acción prospera y lo que es objeto de rechazo verifico que de la compulsa del informe pericial surque que la liquidación ha sido realizada en base a los datos de registración laboral cuando en la causa ha quedado demostrado que el trabajador se desempeñó como Encargado de Sucursal y en la jornada de trabajo denunciada en la demanda. Es decir que se ha liquidado las remuneraciones sin tener en cuenta la verdadera extensión de la jornada de trabajo del Sr. Bialet Giménez y por ello no se ha incluido las horas extraordinarias que también son objeto de reclamo.

Conforme lo expuesto, y a modo de síntesis, para poder establecer el monto adeudado la perito deberá recalcular las diferencias salariales conforme la jornada de trabajo acreditada en la causa, es decir, de 17 a 01 hs de lunes a jueves, de 18 a 03 hs los viernes y sábados, y los domingos de 10 a 18 hs. Deberá también liquidar las horas extras reclamadas conforme esa jornada. En base a ello deberá recalcular las

remuneraciones según su categoría de Encargado de Sucursal, el SAC y vacaciones no gozadas del año 2015, la gratificación extraordinaria no remunerativas de los meses de julio a setiembre de 2015, las diferencias salariales adeudadas, indemnización por despido, preaviso e integración y la sanción del art. 1 de la ley 25323.

En igual sentido y en base a los valores calculados según lo establecido en el párrafo precedente, se deberán liquidar los conceptos declarados no procedentes.

En cuanto a los intereses, atento la doctrina establecida en el fallo Plenario "CITIBANK", el que resulta obligatorio por disposición del art. 149 del CPC y los intereses determinados por la ley 9041, corresponde actualizar los valores calculados tanto los declarados procedentes como los que son objeto de rechazo, desde que los mismos se devengaron y hasta el día 29 de octubre de 2017 mediante la aplicación de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.). Desde el 30 de octubre de 2017 al 1 de enero de 2018 se deberá aplicar la tasa para la línea de préstamos personales del Banco de la Nación Argentina, denominados de "Libre Destino" a 36 meses, vigente según el período de devengamiento de las utilidades que corresponda y desde el día 2 de enero de 2018 hasta su efectivo pago se aplicará tasa de interés equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor Adquisitivo (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina, con más un 5% por tratarse de un crédito alimentario reconocido judicialmente.

En su virtud y no existiendo en autos datos precisos referidos a los valores correspondientes conforme los extremos de la relación laboral que han sido acreditados en la causa y que permita al Tribunal cuantificar el monto de condena, en un todo conforme lo dispuesto por el art. 90, inc. 6) del CPC y art. 76 y 108 del CPL, el perito designado en la causa deberá recalcular los conceptos referidos en un todo de acuerdo con las pautas anteriormente especificadas.

4- La procedencia de la responsabilidad solidaria que se imputa a los codemandados, Sres. Emanuel Moran, Ángel Salvador María Martín y Alejandra Manchinelli.

Resta determinar la procedencia de la responsabilidad imputada a los codemandados Sres. Emanuel Moran, Ángel Salvador María Martín y Alejandra Manchinelli. En el tema corresponde tener presente que la Corte Federal en el caso "Palomeque" ratificó la doctrina sentada en "Carballo", en la cual adhiere a la tesis restrictiva a los fines de extender la responsabilidad a los representantes y administradores de la sociedad. Con anterioridad, ésta había sido la postura de la minoría en el caso "Cingiales", mientras que el voto mayoritario desestimó el recurso extraordinario por razones formales. A partir del caso "Davedere", el Tribunal retoma este criterio, con la sola disidencia del doctor Lorenzetti, cuyos fundamentos se enrolan en la doctrina de "Carballo" y "Palomeque". Otros fallos posteriores, tales como "Bresciani", "Ventura" y "Funes", continúan ese lineamiento jurisprudencial, con la misma disidencia.

Por su parte la Suprema Corte Provincial hasta la fecha se ha enrolado en la postura restrictiva respecto de la extensión de la responsabilidad tanto a los socios como los controlantes de las sociedades comerciales (ver Expte. N° 77.287, caratulado: "Esteves Carlos R. en J° 31.035 "Torres N. c/ Luz Verde SRL. y ots. p/ Desp." s/ Inc. -Cas." - 30-08-2004- y los antecedentes allí reseñados).

No obstante ello se ha afirmado que ".El socio o controlante debe hacer todo lo que esté a su alcance para impedir que se concrete la actuación desviada de la sociedad y cuando el legislador alude a la responsabilización del que hubiere hecho posible la actuación desviada de la sociedad, obviamente, involucra al socio o controlante que pudo haberla evitado y no lo hizo, obrando dolosa o culposamente (en este punto se aplican las normas de derecho común, arts. 512; 902 y 1109 del C. Civil). En tal contexto, desde que la falta de registro de un trabajador constituye un recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe y para frustrar derechos de terceros, podrán imputarse los perjuicios sufridos incluso a los socios controlantes que - con su obrar culposo- avalaron la actuación disvaliosa no manifestando su disconformidad." (Conf. Hugo Alberto Anchaval "Responsabilidad de los socios por las multas laborales. El fin de una teoría "cómoda" En Debate Derecho Laboral Dirigido por Julio C. Simón. LL T. III. Pg.429 y sgtes y - CNAT, Sala III, Expte "Delgadillo Linares, Adela c/ Shatell SA" de fecha 11-04-97)

Sin perjuicio de ello y a mi entender, la situación procesal derivada de la aplicación de los arts. 14 y 26 de

la LCT permiten tener por cierto la extensión de la responsabilidad demandada por la actora con fundamento en las razones expuestas en la demanda que no han sido desvirtuadas con pruebas rendidas en sentido contrario.

En el tema los testigos fueron contestes en afirmar que era usual y normal que los trabajadores fueran registrados con una categoría inferior y una jornada de trabajo de cuatro horas cuando laboraban en jornada completa e incluso en horario suplementario. Que los Sres. Martín y Manchinelli eran los dueños del establecimiento, lo que surge también de la copia del Estatuto de fs. 206/08. Consta también que ambos, además de socios, eran los gerentes por lo que tomaban las decisiones. Este extremo también es informado por el perito contador

Los antecedentes indicados acreditan el carácter dominante de la actuación de los Sres. Martín y Manchinelli en la dirección y explotación comercial donde se desempeñó el actor.

Frente al material probatorio colectado en la causa y a los fines de la determinación de la responsabilidad que se imputa a los socios codemandados tengo en cuenta el principio de primacía de la realidad porque ante la intermediación fraudulenta denunciada surge la necesidad de evaluar el conflicto a la luz de los datos que nos suministra la realidad y en la que se insertó la prestación laboral del Sr. Biale Giménez.

Las particulares circunstancias que han quedado al descubierto luego de la producción de las pruebas rendidas ponen en evidencia que no estamos en presencia sólo de la extensión de responsabilidad por solidaridad, sino más concretamente de la declaración de que las relaciones jurídicas habidas fueron directamente establecidas por el titular de la empresa que aparentó la contratación con la persona jurídica que constituyó a los fines de eludir las responsabilidades que le competían. Así lo prevé la norma del art. 14 de la LCT donde se hace referencia a todo tipo de contratación utilizada en forma aparente para evadir la responsabilidad laboral en perjuicio del trabajador.

Como se puede concluir la diferencia trascendental, entre uno y otro caso, debe llevar a apreciar con rigor jurídico los elementos de prueba existentes sin desnaturalizar la característica económica del contrato comercial de que se trata para alcanzar la conclusión buscada, ya que el ordenamiento permite hacer prevalecer la ley laboral tuitiva sin para ello deformar la realidad, sino simplemente comprobándola, lo cual obviamente, requiere esfuerzos profesionales adecuados que nos son inalcanzables. (Conf. Rodríguez Mancini, Jorge: "Los alcances del art. 30 de la LCT". Revista de Derecho Laboral 2001-1. Rubinzal-Culzoni. Pag. 157 y sgtes.)

Ese marco conceptual permite imputar la responsabilidad en los términos autorizados en el art. 26 de la LCT; la efectiva violación de la normativa laboral en cuanto no fue registrada en debida forma ni se ha acreditado el pago de las remuneraciones conforme al convenio de aplicación, ni el pago de las horas extras laboradas, lo que genera la responsabilidad personal del Sr. Martín y Sra Manchinelli en un todo conforme lo dispone el art. 10 de la ley 25212, etc. Todo ello permite la imputación de responsabilidad que se persigue contra los codemandados.

Cabe recordar que el interés del derecho del trabajo está vinculado fundamentalmente con la normativa de orden público laboral que debe aplicarse al personal de la empresa con independencia de la forma jurídica que haya adoptado el emprendimiento del empresario (forma societaria o emprendimiento individual) (Conf. Fernández Madrid, Juan Carlos "Ley de Contrato de trabajo" Tomo I, pg. 542)

Por eso se ha afirmado que el término empresa pone el acento en el aspecto organizativo y en la finalidad de la misma, independientemente de los sujetos, partes de uno de los contratos posibles dentro de la

estructura empresarial. De esta forma el concepto de empresa alude a un aspecto material y el art. 5 de la LCT no pretende definir al sujeto empleador del vínculo, sino describir una situación objetiva dentro de la cual puede configurarse una relación o un contrato de trabajo (Conf. Foglia, Ricardo A "Ley de Contrato de Trabajo" T. II, pg. 202).

En el supuesto de autos las pruebas producidas acreditan la maniobra fraudulenta que involucra a los socios titulares de la sociedad demandada como integrante de la sociedad y en su carácter de gerentes de la misma, por haber actuado en la práctica como el verdadero empleador y ha dejado al descubierto que la prestación de servicios del actor fue realizada en forma directa y en beneficio personal de los mismos.

Ha quedado acreditado especialmente que el Sr. Martín tenían el control de la sociedad demandada y que detrás de la persona jurídica aparente se cubría su responsabilidad patrimonial quien sería el verdadero responsable.

En esos términos la responsabilidad del codemandado aparece en forma directa conforme lo establece el art. 14 y 26 de LCT y art. 1081 del CC. Es que el modo de actuar del Sr. Martín y de su esposa, Sra. Manchinelli, a mi entender, vulnera el orden público laboral y hace procedente la responsabilidad que se le imputa y justifica la procedencia de la acción en su contra.

A la misma conclusión arribo al considera que nos encontramos frente a una sociedad infracapitalizada por cuanto de las constancias de fs. 206 vta. surge que el capital social es de \$ 50000 y que el mismo no se encuentra integrado en su totalidad. Ese valor, teniendo en cuenta los montos de las remuneraciones informadas a fs. 284/305 y el plantel de personal informado por los testigos que declararon en la causa y el perito contador, pone en evidencia lo exigüidad del mismo

Sobre el particular se ha afirmado que ".El régimen de sociedades de responsabilidad limitada tiene por objeto facilitar la inversión productiva al permitir al comerciante arriesgar en la empresa sólo el capital designado, sin comprometer el resto de su patrimonio personal. Esta facilidad, sin embargo, no puede convertirse en un medio para defraudar los intereses de terceros. Si la sociedad se constituye con el mínimo legal de capital, más adelante transfiere cuotas sociales por un precio muy superior y en el momento de hacer frente a sus deudas laborales no cuenta con bienes propios, esto indica una conducta encuadrable en los artículos 54, 59, 157 y 274 de la ley 19.550.". (Conf. CNAT Sala III Expte. N° 11.425/2005 Sent. Def. N° 90.169 del 22/ 09/2008 "Arancibia, Nora y otro c/Rodríguez Ricardo Marcos y otro s/ejecución de créditos laborales".)

Por último considero de interés destacar en el tema que el art. 10 de la ley 25212 responsabiliza a todas aquellas personas (directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores o representantes) que hubieran intervenido en el hecho sancionado como puede ser la falta de registración. Si ante tal incumplimiento la ley sanciona a quienes hayan participado en el hecho ilícito con mayor razón debe proceder idéntica condena en el caso del trabajador. Es decir que resultaría incongruente que la ley autorizara la sanción de los responsables de la infracción laboral desde el punto de vista administrativo y no hiciera lo propio desde el punto de vista laboral respecto del trabajador quien es sujeto de preferente tutela según el art. 14 bis de la CN y víctima de tal proceder.

No corre igual suerte el reclamo efectuado contra el Sr. Emanuel Esteban Moran por cuanto ha quedado acreditado en la causa que el mismo no era socio de la empresa demandada según surge de las constancias de fs. 206/8; de la pericia contable rendida en autos, cuyo valor probatorio no ha sido desvirtuado y la declaración de los testigos Diaz Pellice y Benegas sin perjuicio de la confesional del

propio Sr. Morán.

Por tanto la presente acción contra el codemandado Sr. Emanuel E. Morán debe ser rechazada

A LA TERCERA CUESTIÓN:

Las costas del proceso se imponen a cargo de la parte demandada en lo que la acción prospera y a cargo del actor en lo que es objeto de rechazo, con la sola excepción de la improcedencia de la acción determinada respecto del Sr. Morán por cuanto de las

pruebas rendidas quedó acreditado que para los trabajadores el mismo se presentaba como socio minoritario y apoderado, ello unido a la suscripción de los recibos de sueldo por el mismo, permite concluir que el actor litigó con razones valederas y con buena fe (art.31 C.P.L.)

Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la sentencia que a continuación se inserta.

MENDOZA, 30 de mayo de 2.018

Y V I S T O S: los autos supra intitulados y los fundamentos expuestos, el Tribunal

R E S U E L V E:

1-) Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. WILLIAM EXEQUIEL BIALET GIMENEZ contra la empresa ALIMENTOS DE CUYO SRL y los ANGEL SALVADOR MARIA MARTIN y ALEJANDRA MIRIAN MANCHINELLI y condenarlos a pagar el SAC y vacaciones no gozadas del año 2015, la gratificación extraordinaria no remunerativas de los meses de julio a setiembre de 2015, las diferencias salariales y horas adeudadas, indemnización por despido, preaviso e integración y la sanción del art. 1 de la ley 25323, en un todo conforme lo establecido en la Segunda Cuestión. CON COSTAS.

2-) No hacer lugar a la demanda interpuesta por el Sr. WILLIAM EXEQUIEL BIALET GIMENEZ contra la empresa ALIMENTOS DE CUYO SRL y los ANGEL SALVADOR MARIA MARTIN y ALEJANDRA MIRIAN MANCHINELLI, por los conceptos reclamados de SAC sobre preaviso e integración y sanción del art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25323. CON COSTAS

3-) No hacer lugar a la demanda interpuesta por el Sr. WILLIAM EXEQUIEL BIALET GIMENEZ contra el Sr. EMANUEL ESTEBAN MORAN por los conceptos y montos demandados, con COSTAS EN EL ORDEN CAUSADO

4-) Emplazar a la perito contador designada en la causa para que en el término de cinco (5) días a partir de su notificación presente ante el Tribunal la liquidación de los conceptos reclamados y declarados procedencia en un todo de acuerdo con las pautas establecidas al tratar la Segunda Cuestión del presente pronunciamiento, bajo apercibimiento de practicarlo el Tribunal con las constancias obrantes en la causa y aplicar las disposiciones contenidas en los arts. 19 y 47 del CPC.

5-) Diferir la regulación de honorarios, así como la liquidación de la Tasa Judicial, Aportes de la ley 5059 y Derecho Fijo hasta contar la liquidación dispuesta en el dispositivo precedente.

6-) Notifíquese a la AFIP en cumplimiento de la obligación impuesta por la ley 25345 y a la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza (Ley 4974 y 8414)

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.-

Firmado:

DRA. ANA MARIA SALAS

Camarista

Fuente: Microjuris.com

