



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

25087 2020 DANDREA, PASCUAL c/ SEGURIDAD SAN JOSE S.A. Y OTRO s/DESPIDO.

SENTENCIA N° 16.477

Buenos Aires, 12 de marzo de 2026

AUTOS Y VISTOS:

Se presenta Pascual D'Andrea e inicia demanda contra Seguridad San José S.A. y Roque Martín Cespere, reclamando el pago de la suma de \$846.490,20, o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, con más intereses y costas, en concepto de indemnización por despido, liquidación final y demás rubros derivados de la extinción del vínculo laboral.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada Seguridad San José S.A. el 28 de marzo de 2008, desempeñándose como vigilador general, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 507/07, prestando servicios de vigilancia y seguridad en distintos establecimientos privados, entre ellos dependencias vinculadas a la Cooperativa Gestionar Ltda. y al Sindicato de Choferes de Camiones, siendo su último destino el ubicado en la calle Juan A. Ambrosetti 134 de esta ciudad.

Sostiene que cumplía tareas en una jornada de 14 a 22 horas, de lunes a domingo con franco rotativo, percibiendo como mejor remuneración mensual, normal y habitual la suma de \$20.469,32 correspondiente al mes de enero de 2018.

Expone que durante el último período de la relación laboral habría sido objeto de hostigamientos y malos tratos por parte de superiores jerárquicos, particularmente por el supervisor identificado como Acosta, quien —según afirma— lo amenazaba reiteradamente con cambios de destino laboral, generándole un clima de trabajo hostil que se agravaba por su edad avanzada y sus problemas de salud.

Manifiesta que el día 7 de febrero de 2018 fue sometido a una cirugía odontológica, motivo por el cual debió guardar reposo médico durante diez días, circunstancia que —según afirma— fue oportunamente comunicada a la empresa. Señala que al intentar retomar tareas el 18 de febrero de 2018 en su puesto habitual, se le habría impedido el ingreso por orden de sus superiores.

Frente a ello, indica que remitió el telegrama laboral N° 889426788 del 19/02/2018, mediante el cual intimó a la empleadora a que aclarara su situación laboral y cesara las conductas de hostigamiento denunciadas.



Refiere que posteriormente recibió diversas comunicaciones por parte de la empleadora mediante las cuales se le imputaron inasistencias injustificadas y abandono de tareas, imponiéndosele una suspensión disciplinaria de diez días, circunstancia que rechazó por considerarla improcedente.

Asimismo sostiene que durante los meses de febrero y marzo de 2018 la demandada habría abonado parcialmente sus remuneraciones, pese a encontrarse cursando licencias médicas debidamente justificadas, habiéndosele depositado únicamente sumas parciales correspondientes a algunos días de trabajo.

Explica que, ante la persistencia de tales incumplimientos, remitió diversos telegramas laborales intimando el pago de los salarios adeudados y cuestionando las sanciones disciplinarias aplicadas, al tiempo que informaba la continuidad de su estado de salud y las licencias médicas indicadas por los profesionales tratantes.

Señala que, pese a tales intimaciones, la empleadora habría mantenido su postura negando la procedencia de las licencias invocadas y requiriendo la presentación de certificados médicos conforme a su reglamento interno.

Afirma que, ante el incumplimiento en el pago de los salarios correspondientes a los meses de febrero y marzo de 2018, así como frente a lo que califica como conductas de hostigamiento y persecución laboral, el 23 de abril de 2018 remitió el TCL N° 923971723, mediante el cual se consideró despedido indirectamente en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, imputando a la empleadora grave injuria laboral.

Sostiene que la empresa rechazó tal decisión mediante carta documento del 25/04/2018, negando los incumplimientos invocados y calificando el despido indirecto como improcedente.

En virtud de ello, solicita se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con más intereses y costas.

Asimismo solicita que la condena se extienda en forma solidaria al codemandado Roque Martín Cespere, en su carácter de presidente de la sociedad demandada, con fundamento en lo dispuesto por el art. 54 de la Ley General de Sociedades, por entender que habría participado en las conductas que dieron lugar al distracto.

A su turno, comparece la demandada Seguridad San José S.A., quien contesta demanda solicitando su rechazo íntegro, negando en forma general y particular los hechos invocados por el actor.

Sostiene que el trabajador incurrió en inasistencias injustificadas, desobedeciendo órdenes impartidas por la empresa respecto del lugar de prestación de servicios, razón por la cual se dispuso la aplicación de una suspensión disciplinaria de diez días.

Niega haber incurrido en conductas de hostigamiento o persecución laboral y afirma que el cambio de destino dispuesto se encontraba dentro de las facultades organizativas propias de la empleadora y de las condiciones aceptadas por el trabajador al momento de su contratación.

Asimismo sostiene que el actor no acreditó adecuadamente las supuestas dolencias médicas invocadas, pese a haber sido citado a controles médicos por parte de la empresa, motivo por el cual las inasistencias fueron consideradas injustificadas.



Manifiesta que los salarios fueron liquidados conforme correspondía en función de las ausencias verificadas y que el trabajador actuó con mala fe al intentar colocarse en situación de despido indirecto para obtener beneficios indemnizatorios.

En consecuencia, afirma que el distracto decidido por el actor resulta improcedente e injustificado, solicitando el rechazo total de la acción con expresa imposición de costas.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa prevista por el art. 94 de la Ley 18.345, los autos quedaron en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Prueba producida.

Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a) Prueba documental.

La parte actora acompañó la siguiente documentación: acta de cierre del procedimiento ante el SECLO; siete recibos de haberes correspondientes al período enero a abril de 2018; nueve telegramas laborales cursados en los términos de la Ley 23.789; siete cartas documento remitidas por la demandada al actor; certificado médico odontológico de fecha 07/02/2018; dos certificados de atención psicológica de fecha 23/02/2018; certificado médico de fecha 01/03/2018 que indica reposo por agravamiento post cirugía (dilatación varicosa hemorroidal); certificado de control médico LER del 13/03/2018; tres certificados psiquiátricos de fecha 14/03/2018 con indicación de licencia laboral por treinta días; dos órdenes médicas del 21/03/2018 relativas a tratamiento post cirugía hemorroidal; certificado de control médico LER del 27/03/2018; historia médica LER del 23/03/2018; certificado psiquiátrico del 05/04/2018 con extensión de licencia por treinta días; análisis de sangre del 27/04/2018; certificado psiquiátrico del 04/05/2018 con nueva extensión de licencia por treinta días; certificado médico de control proctológico del 04/05/2018 con indicación de licencia laboral por treinta días; tres certificados de control médico proctológico del 05/06/2018; epicrisis del Sanatorio Providencia del 05/06/2018; tres certificados de control psiquiátrico del 08/06/2018 con extensión de licencia laboral; dos certificados de control psiquiátrico del 12/07/2018 que indican continuidad de tratamiento; y certificado médico de control proctológico con alta médica a partir del 10/09/2018.

Por su parte, la demandada acompañó: carta documento Andreani N° E6002799-0; cartas documento del Correo Argentino N° CD 138030092 (23/12/2010), CD 280558604 (04/09/2012), CD 316914070 (12/10/2012), CD 468777791 (19/09/2014), CD 285062613 (05/01/2015), CD 663024398 (28/08/2015), CD 850361065 (27/03/2018) y CD 850346806 (12/04/2018); notificaciones de medidas disciplinarias suscriptas por el actor de fechas 29/10/2014, 05/01/2017 y 09/06/2017; llamado de atención suscripto por el actor con fecha 19/04/2017; contrato de trabajo a prueba suscripto el 27/03/2008; contrato de trabajo por tiempo indeterminado suscripto el



28/06/2008; notificación reglamentaria de fecha 28/10/2011 relativa a la forma de justificar inasistencias por razones médicas; notificación del 23/05/2015 relativa a la obligatoriedad de portar y exhibir credencial de vigilador; actas de audiencias SECLO de fechas 08/05/2018 y 04/06/2018; certificado de trabajo del art. 80 LCT; certificado de servicios y remuneraciones PS 6.2.; certificado de trabajo expedido en hoja con membrete de la empresa; y constancia de baja ante AFIP.

b) Prueba testimonial

En la audiencia celebrada en autos declaró el testigo Juan Carlos Asato, quien manifestó haber trabajado para la empresa Seguridad San José S.A., desempeñándose como jefe de personal desde abril de 2009 hasta el 31 de agosto de 2019.

Refirió que conocía al actor por haber sido empleado vigilador de dicha empresa y que, según recuerda, el actor habría ingresado aproximadamente en el año 2008, es decir con anterioridad al ingreso del propio testigo a la compañía. Explicó que el actor se desempeñaba como vigilador general en los distintos servicios u objetivos que la empresa tenía contratados, cumpliendo turnos rotativos de seis a catorce horas, de catorce a veintidós horas y de veintidós a seis horas.

Indicó que los destinos y horarios de trabajo eran asignados por el área de operaciones de la empresa, siendo comunicados a los vigiladores a través de supervisores operativos. Señaló que el actor prestó servicios en diversos objetivos, recordando particularmente que hacia el final de la relación laboral se desempeñaba en un servicio ubicado en la calle Ambrosetti y que posteriormente fue dispuesto su traslado al Sanatorio Franchin, perteneciente a la UOCRA.

Asimismo, manifestó que el actor había recibido diversas sanciones disciplinarias durante la relación laboral. Explicó que las sanciones se aplicaban a partir de informes elevados por supervisores al área de operaciones, que posteriormente remitía la información al área de personal para su evaluación. Señaló que dichas medidas podían consistir en apercibimientos o suspensiones de actividades de uno a varios días, según la gravedad de la falta.

Refirió que entre las causas de sanción se encontraban inasistencias injustificadas, incumplimientos respecto del uso del uniforme reglamentario, falta de exhibición de la credencial habilitante, y conductas consideradas inapropiadas durante la prestación de tareas. Indicó que en una oportunidad un supervisor habría encontrado al actor sentado con las piernas sobre un escritorio mientras leía el diario, circunstancia que habría motivado una suspensión y su posterior cambio de destino laboral.

Agregó que, tras el cumplimiento de una suspensión, el actor habría dejado de presentarse a trabajar, iniciándose posteriormente un intercambio telegráfico en el cual el actor alegaba diferentes motivos para justificar su ausencia o cuestionar las decisiones empresarias. Señaló asimismo que el actor alegó encontrarse enfermo en algunos telegramas, pero que —según su conocimiento— no habría presentado certificados médicos en tiempo oportuno para justificar tales inasistencias.

Finalmente indicó que el uniforme era provisto por la empresa y que consistía, en verano, en camisa blanca manga corta, pantalón gris con franja negra y zapatos negros, agregándose en invierno campera o camperón y corbata negra. Explicó que la indumentaria se entregaba dos veces por año y que la credencial identificatoria se renovaba anualmente ante organismos del Gobierno de la Ciudad.

c) Prueba pericial caligráfica



Con motivo del desconocimiento efectuado por el actor respecto de la documentación acompañada por la demandada, se dispuso la producción de prueba pericial caligráfica. Sin embargo, el actor no compareció a la audiencia fijada a fin de formar cuerpo de escritura.

En consecuencia, y conforme el apercibimiento oportunamente dispuesto, se resolvió tener por reconocidos por el actor los documentos acompañados por la codemandada Seguridad San José S.A. que le fueron atribuidos.

d) Prueba pericial contable

La pericia contable fue producida por la contadora Silvia Carmela Balsamo, quien examinó la documentación laboral y contable de la empresa demandada.

La experta informó que la empresa exhibió diversos libros contables y societarios —entre ellos inventario y balance, libro diario, libros de actas, libros IVA y libro de sueldos— rubricados ante la Inspección General de Justicia, señalando que algunos de ellos presentaban retrasos en sus registraciones pero sin formular observaciones sustanciales respecto de su validez.

Asimismo indicó que, conforme surge del Libro previsto por el art. 52 LCT, de los recibos de sueldo y de la constancia de baja ante AFIP, el actor se encontraba registrado con fecha de ingreso el 28/03/2008 y fecha de egreso el 12/04/2018, desempeñándose en la categoría de vigilador general.

Informó también que los conceptos consignados en los recibos de haberes acompañados guardaban correspondencia con los registros laborales exhibidos por la empresa y que el sueldo básico liquidado se correspondía con el previsto por el convenio colectivo aplicable (CCT 507/07).

Por otra parte, indicó que la demandada efectuó los correspondientes descuentos por aportes jubilatorios y de obra social, informando que las declaraciones juradas ante AFIP (Formulario 931) fueron abonadas en los períodos verificados y que no surgían deudas por aportes y contribuciones de seguridad social respecto del actor.

La perito señaló asimismo que no le fue exhibida documentación relativa a planillas de horario o registros de ingreso y egreso que permitieran determinar concretamente la jornada laboral desarrollada por el trabajador.

Finalmente practicó una liquidación hipotética para el caso de prosperar la demanda, aclarando expresamente que la misma se efectuaba únicamente a los fines de cálculo matemático y sin implicar opinión sobre la procedencia jurídica de los rubros reclamados.

e) Alegatos

La parte demandada presentó alegato en los términos del art. 94 de la Ley de Organización de la Justicia Nacional del Trabajo, sosteniendo que el actor no logró acreditar los hechos invocados en la demanda ni producir las pruebas ofrecidas para tal fin. Señaló que las ausencias del actor no habrían sido justificadas mediante certificados médicos presentados en forma adecuada y que los descuentos salariales practicados respondían a días no trabajados.

Asimismo sostuvo que no se acreditó la existencia de hostigamiento laboral ni de conductas discriminatorias por parte de la empresa o de sus dependientes, negando también la participación personal del codemandado Roque Martín Céspedes en los hechos denunciados.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.



Delimitada así la controversia, corresponde determinar, a la luz de las constancias de autos y conforme las reglas de la sana crítica (arts. 386 y 456 CPCCN; art. 90 LO), si el actor logró acreditar los incumplimientos que invocó como sustento del despido indirecto decidido el 23/04/2018, esto es, la falta de pago íntegro de los haberes correspondientes a los meses de febrero y marzo de 2018 y la existencia de hostigamiento, mobbing o discriminación por parte de la empleadora y de sus superiores jerárquicos, de modo tal que justificaran la ruptura del vínculo en los términos del art. 242 de la LCT.

Cabe recordar que, en supuestos como el de autos, pesa sobre quien se coloca en situación de despido la carga de demostrar en forma suficiente la entidad, gravedad y contemporaneidad de las injurias atribuidas a la contraria, pues no basta la sola invocación de incumplimientos para tener por configurada una injuria impeditiva de la prosecución del vínculo, sino que resulta necesario que aquéllos se encuentren debidamente acreditados y revistan aptitud suficiente para tornar imposible la continuidad de la relación laboral.

Bajo tales premisas, adelanto que, a mi juicio, la prueba producida en autos no alcanza para demostrar, con el grado de certeza exigible, los extremos invocados en la demanda.

En primer término, en lo atinente a la alegada falta de pago íntegro de los haberes de febrero y marzo de 2018, el actor sostuvo que durante dichos períodos se hallaba imposibilitado de prestar tareas por razones de salud, afirmando haber cursado licencias médicas que la demandada habría desconocido ilegítimamente. Sin embargo, si bien acompañó junto con su escrito inicial diversos certificados médicos, constancias de atención psicológica, controles psiquiátricos y documentación asistencial, lo cierto es que tales instrumentos fueron oportunamente desconocidos por la demandada y no fueron luego respaldados por prueba idónea que permitiera tener por acreditada su autenticidad, su efectiva emisión por los profesionales o instituciones allí consignados, ni tampoco su entrega fehaciente a la empleadora en tiempo oportuno.

Obsérvese que la parte actora no produjo la prueba informativa que había ofrecido a tal fin, no impulsó oficios dirigidos a los profesionales o centros asistenciales intervinientes, ni promovió otro medio apto para acreditar la legitimidad y eficacia probatoria de tales constancias. De igual modo, tampoco se incorporó a la causa pericia médica alguna que permitiera esclarecer, desde un plano técnico, la existencia, alcance y proyección incapacitante de las patologías invocadas en las fechas relevantes del intercambio telegráfico. De tal forma, la documental médica acompañada por la parte actora, al haber sido desconocida y no ulteriormente autenticada, carece de fuerza probatoria suficiente para tener por demostrado que las ausencias del actor en el período en debate obedecieran a licencias inculpables regularmente justificadas.

A ello se suma que del intercambio epistolar acompañado surge que la empleadora, desde un comienzo, negó que el trabajador hubiera acreditado sus dolencias del modo exigido y lo intimó en reiteradas oportunidades a presentar la documentación respaldatoria y a concurrir a controles médicos dispuestos por la empresa. En ese marco, lejos de advertirse una conducta omisiva absoluta de la accionada frente a la invocación de enfermedad, se observa que aquélla mantuvo una postura constante de rechazo de las justificaciones por considerarlas insuficientemente acreditadas, posición que exteriorizó en las sucesivas cartas documento cursadas al dependiente.

En concordancia con ello, el testigo Juan Carlos Asato, quien se desempeñó como jefe de personal de la empresa durante el tramo final de la relación laboral, declaró que el actor dejó de presentarse a trabajar luego de una suspensión, que inició un intercambio telegráfico donde alegó



distintos motivos, entre ellos enfermedad, pero que —según su conocimiento directo por intervenir en la recepción y despacho de las comunicaciones— no presentó certificados médicos en forma oportuna para justificar sus inasistencias. También explicó que los descuentos salariales respondían a suspensiones aplicadas y a días no trabajados no justificados. Si bien se trata de un testimonio proveniente de quien integró la estructura empresarial, lo cierto es que su declaración fue clara, circunstanciada, coherente con la postura asumida en la contestación de demanda y no fue desvirtuada por otra prueba testimonial de signo contrario, desde que el actor desistió de sus testigos y no produjo declaración alguna que corroborara su versión de los hechos.

Por otra parte, la pericia contable tampoco brinda respaldo a la tesis actuarial. En efecto, la experta informó que los conceptos e importes que surgen de los recibos de sueldo acompañados concuerdan con las registraciones del Libro Ley art. 52 LCT exhibido por la demandada, y señaló asimismo que el sueldo básico liquidado se correspondía con el previsto por el CCT 507/07 para la categoría registrada de vigilador general. También dejó constancia de que no le fue exhibida documentación relativa a planillas o tarjetas horarias que permitieran reconstruir con precisión la jornada cumplida, pero ello no altera el dato relevante de que, en relación con las remuneraciones de febrero y marzo de 2018, la pericia no concluyó que existieran diferencias salariales acreditadas por fuera de la hipótesis matemática formulada al solo efecto de un eventual progreso íntegro de la demanda. Antes bien, la liquidación practicada por la experta fue expresamente condicionada al supuesto —meramente eventual— de que prosperaran todos los rubros reclamados por el actor, sin emitir opinión sobre su procedencia jurídica. De allí que ese informe no pueda ser interpretado como demostrativo, por sí solo, de la ilegitimidad de los descuentos practicados.

En el mismo sentido, la contadora informó que la demandada llevaba registración laboral del actor, que éste figuraba inscripto con fecha de ingreso 28/03/2008, categoría vigilador general y fecha de egreso 12/04/2018, y que no surgían deudas de aportes y contribuciones a la seguridad social respecto del trabajador.

Tampoco encuentro acreditado, con la suficiencia requerida, el segundo grupo de incumplimientos invocados, esto es, el alegado hostigamiento, mobbing o discriminación. La demanda atribuye estas conductas, en especial, al supervisor Acosta y, en términos más generales, a la empleadora y al codemandado Céspedes. Sin embargo, ninguna prueba objetiva fue producida para corroborar tales afirmaciones. No hay testigos del ambiente de trabajo que hayan presenciado malos tratos, amenazas, persecuciones o tratos diferenciados por razón de edad o estado de salud. No obran correos, notas internas, denuncias contemporáneas, actuaciones administrativas ni ninguna otra evidencia apta para demostrar un patrón de violencia laboral o discriminación. Las referencias del actor en sus telegramas constituyen, en ese aspecto, meras manifestaciones unilaterales que, al no encontrar respaldo en otros elementos convictivos, resultan insuficientes para tener por probada una injuria de tal magnitud.

El único testimonio rendido en autos, lejos de avalar la existencia de hostigamiento, refirió que las observaciones y medidas adoptadas respecto del actor se vinculaban a incumplimientos laborales y requerimientos de disciplina propios del servicio de vigilancia. Más allá de la valoración restrictiva que corresponde efectuar cuando la declaración proviene de una persona que integró la empresa, lo cierto es que no existe en el expediente ningún elemento que permita contraponer a dicha versión una reconstrucción fáctica diversa, seria y sustentada.

En ese marco, tampoco puede tener favorable acogida la alegación de discriminación. La invocación de tal figura exige, cuanto menos, la aportación de indicios serios, precisos y



concordantes que permitan inferir la existencia de un trato peyorativo o diferenciado con base en un factor prohibido o irrazonable, desplazándose recién a partir de allí la carga de la explicación hacia la contraparte. En el caso, no advierto que el actor haya aportado siquiera ese umbral indiciario mínimo. La sola mención de su edad avanzada y de sus problemas de salud, desvinculada de hechos objetivos que revelen un obrar patronal discriminatorio, no alcanza para configurar la hipótesis denunciada.

Desde otra perspectiva, también pesa en la solución del caso la documental acompañada por la demandada, cuyo reconocimiento quedó firme a raíz de la incomparecencia del actor a la audiencia fijada para formar cuerpo de escritura en el marco de la pericia caligráfica. En consecuencia, cabe tener por reconocidas las notificaciones disciplinarias suscriptas por el actor, el llamado de atención, los contratos celebrados, la notificación reglamentaria relativa a la forma de justificar ausencias por cuestiones médicas, y demás instrumentos aportados por la empleadora. Esa documentación acredita, por un lado, la existencia de antecedentes disciplinarios durante la relación y, por otro, que el trabajador había sido notificado de las pautas internas que la empresa exigía para la justificación de inasistencias por razones de salud. Si bien tales reglamentaciones no pueden prevalecer sobre el régimen legal de los arts. 208 y 209 LCT, constituyen un elemento de contexto que refuerza que el conflicto giró, precisamente, en torno a la acreditación de las ausencias y a la suficiencia de las constancias médicas invocadas por el trabajador; cuestión que, como se dijo, no logró éste demostrar en juicio.

Por lo demás, el hecho de que el actor se hubiera considerado despedido el 23/04/2018 imputando a la demandada adeudar saldo de haberes de febrero y marzo, así como desconocer sus reclamos de hostigamiento, no releva a esta judicatura del examen objetivo de la realidad de tales incumplimientos. Y en esa tarea, la prueba reunida no permite concluir que hubiera existido, al tiempo del distracto, una injuria patronal de gravedad suficiente para justificar la ruptura indirecta del contrato.

En síntesis, no encuentro acreditado que las ausencias del actor durante febrero y marzo de 2018 estuvieran debidamente justificadas en los términos de los arts. 208 y 209 LCT, ni que los descuentos salariales practicados por la empleadora obedecieran a una conducta arbitraria o ilegítima. Tampoco se acreditó la existencia de hostigamiento, mobbing o discriminación. En tales condiciones, el despido indirecto comunicado por el trabajador no puede reputarse ajustado a derecho, pues no se verificó la configuración de una injuria patronal grave y actual que tornara imposible la continuación del vínculo.

Consecuentemente, corresponde concluir que la ruptura dispuesta por el actor resultó incausada, lo que sella la suerte adversa de las indemnizaciones fundadas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, así como de los restantes rubros cuya procedencia fue supeditada a la legitimidad del distracto indirecto.

En consecuencia, y ante la ausencia de prueba suficiente que respalde los hechos invocados por la parte actora como fundamento de su pretensión, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes.

III. Costas.

Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo razonablemente considerarse asistido de mejor derecho para accionar como lo hizo, en atención a la



naturaleza de los derechos discutidos y a las circunstancias que rodearon la extinción del vínculo laboral (art. 68, segunda parte, CPCCN).

IV. Honorarios.

Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 27423, lo que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y, para el caso de incumplimiento en su oportuno pago, llevarán intereses (conf. art. 768 CCyC) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el IVA, a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1. Rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta por el **Sr. PASCUAL D'ANDREA** contra **SEGURIDAD SAN JOSÉ S.A. y ROQUE MARTÍN CÉSPERE**.

2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.

3. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la actora en la suma de 5 UMA y de la demandada en la suma de 8 UMA.

Asimismo, régulense los honorarios del perito contador en la suma equivalente a 3 UMA.

4. Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

