



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

**Causa N°: 23104/2024 - QUISPE CISNERO, CESAR c/ LAS MEJORES MEDIALUNAS S.A.  
-0- s/DESPIDO**

SENTENCIA N° 16.399

Buenos Aires, 17 de Diciembre de 2025.

**AUTOS Y VISTOS:**

CÉSAR QUISPE CISNEROS inicia demanda contra LAS MEJORES MEDIALUNAS S.A., por cobro de diferencias salariales, horas extras e indemnizaciones derivadas de la extinción del vínculo laboral, con más las multas de los arts. 8 y 15 de la ley 24.013, art. 2 de la ley 25.323, art. 45 de la ley 25.345 (art. 80 L.C.T.), así como la declaración de temeridad y malicia (art. 275 L.C.T.), intereses y costas, conforme liquidación que acompaña.

Relata que ingresó a trabajar el 3/11/2014, inicialmente como personal de maestranza a tiempo parcial, cumpliendo una jornada de 5 horas diarias de lunes a sábados, y que luego pasó a desempeñarse en el sector depósito y, progresivamente, también en pastelería, depósito y tareas administrativas, asumiendo funciones de mayor responsabilidad sin adecuada recategorización ni ajuste salarial.

Señala que, con el correr de los años, su jornada se extendió a 8 horas diarias —de 10 a 18 hs., de lunes a sábados— y que, en la práctica, debía permanecer más allá de dicho horario, en especial en fechas festivas, acumulando una importante cantidad de horas extras que, en parte, no habrían sido abonadas. Sostiene que, conforme el art. 11 del CCT 269/95, por las tareas de producción, elaboración y/o cocción que también realizaba en pastelería, su jornada debió ser de 7 horas diarias, y que la demandada habría falseado la real jornada y remuneración en los recibos de haberes, abonándole un salario inferior al que correspondía a su categoría y antigüedad, lo que califica como un verdadero fraude laboral.

Refiere asimismo que, a raíz de las tareas de esfuerzo físico desarrolladas en el depósito —carga y descarga manual de mercadería pesada sin adecuados elementos de protección— comenzó a padecer, desde aproximadamente el año 2017, fuertes dolores lumbares, motivo por el cual se habría atendido médicamente y se le diagnosticó una lumbalgia severa y luego una lumbociatalgia de evolución crónica por protrusiones discales, recomendándosele tareas livianas y descansos parciales.



Indica que tal situación fue puesta en conocimiento del empleador y del jefe de planta, acompañando certificados médicos, sin que se adecuaran sus tareas ni se denunciara la contingencia ante la ART.

Ante ello, con fecha 12/12/2023 cursó telegrama laboral (CD N° 883765482 AR) intimando el pago de diferencias salariales y horas extras por la jornada excedida, así como la denuncia de la enfermedad ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y la adecuación de tareas a su estado de salud, bajo apercibimiento de considerarse despedido y anunciando el ejercicio de retención de tareas.

Refiere que la empleadora contestó el 22/12/2023 rechazando los hechos y negando la deuda, y que, frente a la falta de satisfacción de sus reclamos, con fecha 26/12/2023 (CD N° 245532367) hizo efectivo el apercibimiento y se consideró injuriado y despedido por exclusiva culpa de la demandada, intimando el pago de las indemnizaciones por despido sin causa (arts. 245, 232 y 233 L.C.T.), las diferencias salariales y horas extras, la entrega de los certificados del art. 80 L.C.T. y la regularización de aportes y contribuciones, bajo apercibimiento de accionar judicialmente y reclamar las multas legales.

Manifiesta que también puso en conocimiento a la AFIP y a la ART FEDERACIÓN PATRONAL mediante sucesivos telegramas, que la ART rechazó la contingencia y remitió a la Comisión Médica, y que, pese a nuevas intimaciones, la empleadora no habría entregado en tiempo y forma los certificados del art. 80 L.C.T., por lo que reclama la multa del art. 45 de la ley 25.345.

En función de todo ello, sostiene que la relación laboral se desarrolló en forma fraudulenta en cuanto a jornada y remuneración, que la ruptura configuró un despido indirecto justificado y que, en razón de la conducta de la demandada, corresponde la aplicación de todas las indemnizaciones y sanciones reclamadas, conforme la liquidación que adjunta.

A su turno, LAS MEJORES MEDIALUNAS S.A., contesta demanda solicitando su rechazo íntegro, con costas, por considerarla infundada e improcedente.

Reconoce la existencia de la relación laboral y que el actor se desempeñó para su parte, indicando que fue registrado con fecha de ingreso 1/1/2021, con reconocimiento de antigüedad desde el 3/11/2014, bajo el CCT 269/95, en la categoría de encargado de depósito, percibiendo una remuneración acorde e incluso superior a la prevista en la escala convencional aplicable a su categoría.

Niega de manera expresa y detallada el cúmulo de tareas y responsabilidades descripto en la demanda, en particular que el actor hubiera realizado tareas de producción, elaboración y/o cocción en el sector de pastelería, que hubiera cumplido funciones propias de tres roles distintos, que hubiera permanecido extensas jornadas en fechas festivas sin adecuada compensación, que se lo hubiera obligado a trabajar “a destajo” o en condiciones cercanas a la explotación, y que se hubiera configurado un fraude laboral mediante la consignación en los recibos de una remuneración y jornada distintas de las reales.

La demandada sostiene que el actor desarrolló tareas propias de encargado en el depósito, en un sector que no se encuentra comprendido en el supuesto especial del art. 11 del CCT 269/95 relativo al personal afectado a producción, elaboración y/o cocción, por lo que le correspondía la jornada general de 8 horas diarias y 48 semanales, que efectivamente cumplía en el horario de 10 a 18 hs de lunes a sábado, con un franco semanal, sin que existieran horas extraordinarias adeudadas.



Aduce que siempre cumplió con las normas laborales y de seguridad social, abonando salarios, aguinaldos y vacaciones, ingresando aportes y contribuciones, y entregando ropa y elementos de protección —incluida faja de seguridad—, según constancias que dice obran firmadas por el propio trabajador.

Niega que el actor hubiera formulado reclamos durante la vigencia del vínculo y afirma que el intercambio telegráfico acompañado demuestra que su parte contestó las intimaciones, rechazó la existencia de deuda alguna por diferencias salariales u horas extras, y señaló que el trabajador podía efectuar por sí mismo la denuncia ante la ART, comprometiéndose a analizar eventuales tareas acordadas una vez contado con un diagnóstico definitivo.

En cuanto a la extinción del vínculo, la demandada sostiene que fue el propio trabajador quien, en forma apresurada y sin causa legítima, resolvió unilateralmente el contrato al considerarse despedido, sin que se verificara injuria suficiente ni se hubieran agotado vías menos gravosas, como la promoción de un reclamo judicial por diferencias salariales manteniendo la relación.

Entiende que, a la luz de las comunicaciones, no existió mora ni incumplimiento grave de su parte que habilitara el despido indirecto.

Cuestiona, además, la procedencia de las multas reclamadas (arts. 8 y 15 ley 24.013, art. 2 ley 25.323 y art. 45 ley 25.345), por considerar que tales normas se encuentran derogadas por la ley 27.742 y el DNU 70/23 y, subsidiariamente, por no haberse configurado los presupuestos fácticos para su aplicación.

Impugna la liquidación acompañada por el actor por errónea, exagerada y carente de adecuada explicación de diferencias, niega la existencia de deuda alguna y rechaza la imputación de temeridad y malicia, señalando que su conducta se ajustó a derecho.

Por todo lo expuesto, solicita el rechazo íntegro de la acción promovida, con costas.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa prevista por el art. 94 de la L.O., quedan los autos en estado de dictar sentencia.

## **Y CONSIDERANDO:**

I. 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: catorce recibos de sueldo correspondientes a distintos períodos de la relación laboral; cuatro copias de telegramas laborales (TCL) remitidos a la demandada, AFIP y ART; una carta documento enviada a la empleadora con la que materializó el despido indirecto; dos constancias de intentos de notificación con domicilio cerrado; un certificado médico de fecha 28/11/2023, suscripto por el Dr. Julio César Domínguez (traumatología y medicina legal), en el cual se diagnostica “lumbociatalgia de evolución crónica por protusiones discuales L4-L5, L5-S1 y abombamiento discal L3-L4”, recomendándose tareas livianas; una resonancia magnética lumbar;



un informe médico complementario; así como constancias de atención y estudios particulares relacionados a dolores lumbares.

La parte demandada acompañó copias del intercambio telegráfico mantenido entre las partes, destacándose su respuesta al emplazamiento inicial del trabajador mediante el cual negó diferencias salariales, horas extras, pagos no registrados y conocimiento de la supuesta dolencia.

b) Prueba informativa.

Con fecha 21/11/2024 se recibió, por vía DEOX, informe del Correo Oficial de la República Argentina S.A. – Región Metropolitana AMBA, mediante el cual se certificó que los números de envío acompañados coinciden con los registros informáticos del organismo, detallándose fechas de imposición, distribución, entrega y personas receptoras. Del informe surge:

- CD N° 239538975 (20/12/2023, 16:37 hs): devuelta por “CERRADO CON AVISO”;
- CD N° 883765482 (12/12/2023, 10:21 hs): entregada el 14/12/2023, recibe Jessica Rodríguez;
- CD N° 883765479 (12/12/2023, 10:21 hs): entregada el 13/12/2023, recibe Vázquez;
- CD N° 245532367 (26/12/2023, 14:43 hs): entregada el 28/12/2023, recibe Yanina Benítez;
- CD N° 177599107 (08/02/2024, 14:53 hs): entregada el 14/02/2024, recibe Jessica Rodríguez.

El informe acredita la efectiva recepción de las comunicaciones enviadas por el actor a la demandada y la trazabilidad del intercambio epistolar invocado en autos.

Ese mismo día se recibió informe del Sindicato de Pasteleros (DEO 16263423), el cual no aportó constancias útiles para la solución del litigio.

Asimismo, mediante DEO 16409412, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo remitió copia digital del expediente administrativo iniciado por la actora ante la ART Federación Patronal. De su compulsión surgen:

- las presentaciones efectuadas por la actora ante la ART;
- la comunicación de la aseguradora rechazando la contingencia denunciada;
- la derivación del caso a la Comisión Médica N° 10;
- el dictamen médico administrativo emitido por dicho organismo, en el cual se concluye que la afección lombar corresponde a una patología inculpable, por no existir nexo causal con las tareas realizadas.

Finalmente, con fecha 19/12/2024, contestó oficio ARCA – Domicilio Legal y Zona Metropolitana (DEO 16820131), mediante el cual se verificaron datos registrales y previsionales de la demandada, útiles para su consideración conjunta con la prueba contable.

c) Prueba testimonial

En las audiencias virtuales celebradas en autos declararon los siguientes testigos:

**1. Testigo Franco Ezequiel Tintilay (propuesto por la actora)**



El testigo, de 32 años, afirmó haber trabajado en la planta de Tres Arroyos entre 2014 y 2021, desempeñándose en mantenimiento. Señaló que el actor ingresó en noviembre/diciembre de 2014, inicialmente como operario de limpieza y luego como personal de depósito. Describió con detalle las tareas del actor: reposición de mercadería a los sectores, guardado en cámaras frigoríficas, manipulación de insumos (mantecas, tapas, aceites, chocolates), armado de pedidos y organización del depósito.

Indicó que el actor cumplía un horario aproximado de 10 a 18 hs, quedándose muchas veces más tarde “porque trabajaba solo y debía dejar preparada la mercadería para el día siguiente”. Preciso que el jefe de planta, Miguel Suruguay, impartía las órdenes laborales.

Sobre la remuneración, refirió que el actor percibía el salario básico registrado, pero que las horas extras se abonaban en efectivo y fuera de registro, en sobres entregados por el propio jefe de planta, señalando que lo había visto cobrar de esa forma en más de diez oportunidades.

Afirmó, finalmente, que el actor continuaba trabajando en la empresa hasta 2021, y que, al momento de su propia desvinculación, sabía por un grupo de compañeros que el actor seguía prestando tareas allí.

## **2. Testigo Máximo Hauqui (propuesto por la actora)**

Remisero y vecino del actor, relató que lo trasladó reiteradamente a su trabajo en las distintas sedes (Osorio, Libertador, Amenábar y Tres Arroyos) y que también retiró mercadería del depósito, ocasión en la que lo veía sacar cajas y cargarlas en el vehículo.

Indicó que solía llevarlo a la obra social por dolores de espalda y que, por comentarios del actor, conocía que éste realizaba carga, descarga y tareas de stock. Señaló que los traslados al trabajo ocurrían en distintos horarios (7:30 hs; 8:00 hs; 9:40 hs) y que lo buscaba entre las 19:15 y 19:30 hs. Estimó que llegó a trasladarlo hasta tres veces por semana.

Desconocía la categoría convencional, salario y condiciones internas de trabajo.

## **3. Testigo Ezequiel Rivero (propuesto por la demandada)**

Supervisor de planta desde 2002, manifestó que el actor era encargado de depósito y que sus tareas consistían en recibir proveedores, ordenar mercadería, proveer sectores y mantener la limpieza. Sostuvo que la jornada habitual en la empresa es de 8 horas (7 para panaderos), y que creía que el actor trabajaba solo en el depósito. Afirmó que la empresa provee todos los elementos de seguridad, incluyendo faja lumbar.

Reconoció no conocer el horario efectivo del actor, ni recordar si tenía ayudante, ni saber nada sobre su estado de salud, dolencias o enfermedad. Señaló que el actor ya no trabaja allí, sin saber los motivos.

### **c.1) Impugnaciones a las declaraciones testimoniales**

La parte actora impugnó la declaración de Rivero, por:

- su condición de dependiente de la demandada,
- la presunta existencia de un “libreto” favorable,
- falta de conocimiento directo de los hechos,
- contradicciones y parcialidad manifiesta.

La parte demandada impugnó la declaración de Tintilay, alegando:



- animosidad derivada de un juicio laboral propio contra la empresa,
- contradicción con su propia demanda,
- imprecisiones respecto del año de ingreso del actor,
- falta de objetividad y carácter mendaz de parte de sus dichos.

Ambas impugnaciones se valoran según las reglas de la sana crítica racional, ponderando imparcialidad, precisión, coherencia interna y corroboración externa.

#### **d) Prueba pericial contable**

El informe pericial (13/03/2025) constató:

- Libros y registros llevados sin enmiendas ni defectos formales.
- Actor registrado con ingreso el 1/1/2021, antigüedad reconocida desde 3/11/2014 y egreso el 16/12/2023, bajo categoría “Encargado”.

La demandada no exhibió información esencial requerida por la perito, entre ella:

- horarios de trabajo;
- planillas de horas extras;
- detalle de días trabajados del último año;
- constancias de licencias por enfermedad;
- documentación sobre entrega de elementos de seguridad;
- comparación salarial con la escala del CCT 269/95;
- documentación que establezca el lugar físico efectivo de prestación.

Ello motivó que la perito, al contestar impugnaciones, señalara que no podía ampliar la información dado que la demandada no había suministrado más documentación que la ya compulsada.

La actora impugnó la pericia por incompleta; la demandada cuestionó diferencias salariales y la falta de comparación con el CCT. La perito ratificó su informe.

#### **e) Alegatos**

Ambas partes presentaron alegatos. La demandada sostuvo la inexistencia de injuria, la corrección de la jornada y categoría, la falta de acreditación de horas extras y diferencias salariales y la improcedencia de las multas legales. La actora reiteró la existencia de incumplimientos salariales, jornadas superiores, afectación a su salud por las tareas de depósito y la insuficiente registración.

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

Que, de inicio, resulta un dato cierto que el distracto se produjo por decisión del actor, quien se consideró injuriado y despedido mediante la misiva remitida el 26/12/2023 (CD N° 245532367), que fuera recepcionada por la demandada el 28/12/2023 a las 11:22 hs. por quien firma “Yanina Benítez”, conforme surge del informe del Correo Oficial evacuado por DEOX con fecha 21/11/2024.

Habré de tener, de tal modo, establecida la fecha y el motivo del cese, configurado como despido indirecto en los términos de los arts. 242 y 243 de la L.C.T.

Que, de la lectura conjunta de la demanda, su contestación, la prueba producida y los alegatos, cabe tener por no controvertidos, en lo sustancial, los siguientes extremos: la existencia de



una relación de trabajo entre el actor y “Las Mejores Medialunas S.A.”; la sujeción del vínculo al CCT 269/95 de la actividad panadera; la categoría registrada como “encargado” en el tramo final de la relación; las fechas de ingreso y egreso que surgen de la registración laboral y fueron consignadas por el perito contador; la recepción por la demandada de los telegramas remitidos por el trabajador con fechas 12/12/2023 y 26/12/2023 y la respuesta patronal del 20/12/2023; así como el envío de comunicaciones a la AFIP y a la ART “Federación Patronal” y el ulterior rechazo de la contingencia por parte de ésta.

Por el contrario, se mantienen controvertidos: a) la corrección de la categoría asignada al actor durante toda la relación y la existencia de diferencias salariales derivadas de un eventual error de encuadre; b) la realización de horas extras habituales y su falta de pago; c) la percepción de sumas fuera de registro en concepto de horas suplementarias; d) la existencia de una enfermedad de origen laboral y el cumplimiento, por parte de la empleadora, de los deberes de seguridad, prevención y denuncia ante la ART; e) la entidad injuriante de los incumplimientos alegados para justificar el despido indirecto decidido por el trabajador; y f) el efectivo cumplimiento de las obligaciones emergentes del art. 80 L.C.T.

En este contexto, el eje central de la cuestión radica en determinar si los hechos invocados por el actor –diferencias salariales por categoría y jornada, horas extras impagas, pagos en negro y omisión de la empleadora frente a su dolencia lumbar y a la denuncia ante la ART– han quedado debidamente acreditados y, en su caso, si revisten la gravedad suficiente para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 L.C.T., de modo tal que la decisión del actor de considerarse despedido aparezca como una reacción legítima y proporcionada.

Sentado lo anterior, y categorizado el caso como un despido indirecto, corresponde ingresar al análisis del marco normativo aplicable.

Ello así, por cuanto la calificación del vínculo como contrato de trabajo determina la necesidad de examinar si los incumplimientos alegados revisten la entidad suficiente para configurar injuria laboral en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que impone valorar el alcance de lo dispuesto en su art. 242 y normas concordantes.

Claramente el art. 242 L.C.T. dispone que una de las partes podrá denunciar el contrato “en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”. Agrega que la valoración deberá ser hecha “prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo (...) y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

El art. 243 L.C.T., por su parte, exige que la comunicación rescisoria se formule por escrito, con expresión suficientemente clara de la causa, y que exista, en lo posible, simultaneidad entre los hechos constitutivos de la injuria alegada y la decisión de disolver el vínculo.

Desde el punto de vista probatorio, el art. 377 del CPCCN establece que cada parte debe probar los hechos que invoca como fundamento de su pretensión o defensa. Como enseña Falcón, la carga de la prueba constituye el peso que tienen las partes de activar las fuentes probatorias idóneas para demostrar, de manera convincente, los hechos afirmados en el proceso, de modo que, ante prueba insuficiente, incierta o ausente, la consecuencia recae sobre quien estaba en mejor posición de acreditarlos. En ese mismo sentido, los arts. 386 CPCCN y 90 L.O. imponen al juzgador valorar la prueba conforme las reglas de la sana crítica racional.



En cuanto al deber de seguridad, los arts. 62, 63 y 75 L.C.T. imponen al empleador obligaciones de protección y prevención respecto de la vida y salud del trabajador, debiendo adoptar las medidas razonables a su alcance para evitar daños y procurar condiciones de labor adecuadas. Y el régimen especial de riesgos del trabajo (ley 24.557 y modificatorias) prevé canales específicos para la denuncia, calificación y tratamiento de las enfermedades y accidentes vinculados con el trabajo, con intervención de las ART y las Comisiones Médicas.

Por último, el art. 80 L.C.T. obliga al empleador, extinguido el vínculo, a entregar al trabajador, dentro del plazo legal, las certificaciones de trabajo y de aportes y contribuciones. El decreto 146/01 reglamenta el procedimiento de intimación y prevé una sanción conminatoria en caso de incumplimiento, que la jurisprudencia ha reconocido como procedente aun cuando exista controversia sobre otros rubros de la liquidación final, siempre que el empleador no acredite una entrega oportuna y adecuada de los instrumentos.

En este marco normativo corresponde ingresar a la valoración de la prueba producida en la causa, a fin de determinar, con base en los elementos arrimados, si los incumplimientos alegados por el actor han quedado demostrados y si justifican, en su conjunto, la decisión de disolver el contrato por su sola voluntad.

*Valoración de la prueba. Intercambio telegráfico.*

Del intercambio epistolar acompañado por las partes y corroborado por el informe de Correo Argentino, surge que con fecha 12/12/2023 el actor remitió a la empleadora el CD N° 883765482, recepcionado el 14/12/2023, mediante el cual describió la relación laboral desde el 03/11/2014, refirió que, luego de haber ingresado para tareas de limpieza, se le asignaron tareas propias del sector depósito –carga y descarga de cajas, armado de pedidos, carga de facturas–, afirmó revestir la categoría de “encargado” del CCT 269/95, denunció que cumplía jornada de lunes a sábados de 10 a 18 hs. y que, conforme el sector y tareas, su jornada debía ser de 7 horas diarias. Sobre esa base intimó, en un plazo de 48 horas, al pago de las supuestas horas extras no abonadas, con SAC, vacaciones y adicionales sobre esas sumas, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido.

En esa misma comunicación incorporó, además, la cuestión relativa a su dolencia lumbar: manifestó padecer desde 2017 fuertes dolores lumbares, informó que se le había diagnosticado una lumbalgia de características crónicas, afirmó haber puesto en conocimiento de ello al jefe de planta y acompañar certificados médicos –entre ellos uno de fecha 28/11/2023 que aconsejaría tareas livianas– y, sobre esa base, intimó a la empleadora para que, en igual plazo de 48 horas, denunciara la enfermedad ante la ART y le asignara tareas acordes a su estado de salud, notificando, por último, que ejercería retención de tareas a partir de esa fecha hasta tanto se le adecuaran las mismas.

La demandada contestó dicho requerimiento mediante CD de fecha 20/12/2023, recepcionada el 22/12/2023, en la que rechazó “por falso y malicioso” el telegrama del actor, ratificó como correctos los datos de registración laboral, negó adeudar suma alguna en concepto de horas extras u otros rubros y, en relación con las afecciones de salud, remarcó que no le constaba su origen laboral ni la existencia de siniestro en el establecimiento, indicando que el trabajador contaba con el derecho de formular directamente la denuncia ante la ART. A su vez, desconoció el derecho del actor a retener tareas e intimó a su reintegro, comprometiéndose a “analizar, en cuanto tenga un diagnóstico definitivo, la posibilidad de tareas acordes a su estado de salud”.





Sin aguardar una nueva instancia de intimación acotada ni la evolución de la cuestión médica por los canales específicos, el actor remitió, con fecha 26/12/2023, el CD N° 245532367, recepcionado el 28/12/2023, en el que califica la respuesta patronal de “falsa, absurda, temeraria y extemporánea”, reitera haber informado reiteradamente su afección y haber acompañado certificados, vuelve a invocar los arts. 62, 63 y 75 L.C.T. en materia de deber de seguridad, insiste en el reclamo de diferencias salariales y horas extras y, finalmente, hace efectivo el apercibimiento cursado, se considera “injurado y despedido por su exclusiva culpa” e intima el pago de las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 L.C.T., además de las diferencias salariales y las multas que dice corresponder.

La propia actora reconoce que, en paralelo, dirigió CD a la AFIP poniendo en conocimiento la situación, y que el mismo contenido de su intimación a la empleadora fue reiterado textualmente ante la ART Federación Patronal mediante CD de fecha 26/12/2023, reiterada el 10/01/2024, tras lo cual la aseguradora produjo la respuesta que obra en autos, ratificando un rechazo anterior de la contingencia y remitiendo al actor a la Comisión Médica jurisdiccional.

De esta secuencia fáctica surge, en primer lugar, que la extinción contractual se produjo el 26/12/2023 por decisión del actor, quien, a escasos cuatro días de la contestación patronal, dio por agotado el intercambio, sin formular una nueva intimación puntual ni otorgar un plazo razonable para que la empleadora readecuara, eventualmente, sus obligaciones en materia de tareas o de canalización de la dolencia por la vía administrativa correspondiente. No se verifica, por ende, un silencio contumaz del empleador ni una negativa absoluta a considerar la cuestión de salud, sino una respuesta que, aunque controvertible en cuanto al contenido, admite el derecho del trabajador a acudir directamente a la ART y promete analizar la posibilidad de tareas acordes una vez consolidado un diagnóstico definitivo.

Esta reacción apresurada del actor debe ser valorada a la luz del estándar de proporcionalidad que impone el art. 242 L.C.T. y a la carga probatoria que sobre él recae en cuanto a la gravedad de los incumplimientos que invoca, extremo que se analizará seguidamente.

*Diferencias salariales por categoría y jornada. Horas extras y pagos fuera de registro.*

En cuanto al primero de los pilares del despido indirecto –las supuestas diferencias salariales por categoría y jornada–, el actor sostiene que, en virtud de las tareas efectivamente desarrolladas, su jornada debió ser de siete horas diarias conforme art. 11 del CCT 269/95, que habría cumplido jornadas de ocho horas o más y que jamás se le abonaron las horas suplementarias, además de afirmar que parte de tales horas se habrían abonado “en negro”.

La demandada, por su parte, admite la categoría de “encargado de depósito” y la sujeción al CCT 269/95, pero niega que el actor haya realizado tareas de producción, elaboración o cocción que justificaran la jornada reducida, ubica su labor exclusivamente en el sector depósito y sostiene que la jornada de ocho horas diarias resultaba ajustada al convenio. Niega, asimismo, cualquier pago fuera de registro.

La pericia contable corroboró la registración del vínculo, consignando fecha de ingreso y egreso, categoría y remuneraciones, y, si bien el informe fue impugnado por ambas partes en cuanto a la falta de detalle de ciertas planillas y comparaciones con las escalas del convenio, al contestar tales impugnaciones afirmó haberse ajustado estrictamente a la documentación exhibida por la empleadora y no le fue posible ampliar sus conclusiones por falta de mayores elementos. Lo cierto es que de su informe no emerge, en forma clara, la existencia de diferencias salariales concretas



derivadas de una errónea categoría o de una jornada mal encuadrada; tampoco se individualizan montos específicos de horas extras no abonadas ni constancias contables de pagos por fuera de los recibos.

En el plano testimonial, el testigo Tintilay –propuesto por la parte actora– refirió que el actor cumplía horario de 10 a 18 hs., que a veces se quedaba más tiempo para reponer mercadería, que trabajaba solo en el depósito y que las horas extras se abonaban en sobre, en forma no registrada. Su declaración, sin embargo, fue impugnada por la demandada, que puso de relieve la existencia de un juicio laboral previo del propio testigo contra la misma empleadora y la ausencia, en esa otra causa, de cualquier reclamo vinculado con pagos en negro, circunstancia que efectivamente debilita la fuerza convictiva de su manifestación aislada sobre la modalidad de pago de las horas suplementarias. Por otra parte, si bien ubica al actor en el depósito e indica que se quedaba “a veces” más allá de la jornada, no aporta precisiones suficientes –en cuanto a frecuencia, extensión, modalidad de prestación y correlato con la registración– que permitan, por sí solas, tener por acreditado un régimen de horas extras habitual, cierto y mensurable.

El testigo Hauqui, también ofrecido por la actora, se limita a señalar que, en su carácter de remisero, en diversas oportunidades llevó al actor a su trabajo y lo retiró cuando salía “cansado”, que en algunas ocasiones lo trasladó a la obra social por dolores de espalda y que lo vio sacar mercadería del establecimiento. Su conocimiento sobre las condiciones de labor es periférico; no conoce la categoría, el salario ni el sistema de órdenes, y tampoco aporta datos concretos sobre horario, cantidad de horas trabajadas o diferencias salariales. Su relato, por tanto, puede ser útil como indicio de la intensidad física de la tarea, pero no alcanza para acreditar, con el grado de certeza que exige la ley, la existencia de diferencias salariales específicas ni un régimen de horas extras impagas.

El testigo Rivero, dependiente de la demandada, declaró que el actor se desempeñaba como encargado de depósito, que recibía proveedores, proveía mercadería a los sectores y realizaba tareas de orden y limpieza, y que, salvo el personal de panadería que tiene jornada de siete horas, el resto del personal cumple jornadas de ocho horas diarias. Su testimonio coincide con la descripción que la demandada hace de las tareas y con el encuadre convencional invocado en la contestación de demanda. Es cierto que, por su condición de empleado, su declaración debe ser valorada con mayor estrictez; sin embargo, analizada en conjunto con el resto de la prueba –y especialmente con la falta de demostración contundente de tareas de producción propias del personal amparado por la jornada reducida–, no aparece desvirtuada por elementos objetivos que permitan descartarla en bloque.

En este cuadro, aun teniendo en cuenta que la empleadora no aportó determinados registros horarios y que la actora invocó la presunción del art. 55 L.C.T., lo cierto es que la sola falta de exhibición de planillas o plan de horarios, sin apoyo suficiente en otros elementos concordantes (documentales, periciales o testimoniales precisos), no resulta bastante, en el caso concreto, para tener por acreditadas las importantes diferencias salariales, las horas extras y los pagos en negro invocados. La carga de probar tales extremos pesaba sobre el trabajador y no ha logrado ser adecuadamente satisfecha.

En consecuencia, no encuentro demostrado, con el rigor que exige la sana crítica, que la demandada hubiera mantenido al actor en una categoría o jornada sustancialmente inferiores a las que le correspondían ni que hubiera omitido en forma sistemática el pago de horas suplementarias efectivamente trabajadas, ni que existiera un sistema cierto de remuneraciones no registradas en los términos denunciados en la demanda y en los telegramas.



*Dolencia lumbar, deber de seguridad y denuncia ante la ART.*

En cuanto al cuarto eje del reclamo –la dolencia lumbar y la supuesta omisión de la empleadora frente a ella–, el actor relata en su demanda que desde el año 2017 comenzó a padecer fuertes dolores lumbares, que se atendió de forma particular, que se le diagnosticó una lumbalgia y luego una lumbociatalgia crónica con protrusiones discales, que ello fue comunicado reiteradamente al empleador y al jefe de planta y que, pese a ello, se lo mantuvo en tareas de esfuerzo, sin denunciar el siniestro ante la ART ni readecuar sus funciones, incumpliendo los deberes de seguridad y protección que emergen de los arts. 62, 63 y 75 L.C.T.

La demandada niega conocer la existencia de una enfermedad laboral, afirma que no le consta su origen profesional, destaca la ausencia de siniestro en el establecimiento y remite al actor a la posibilidad de efectuar la denuncia directamente ante la ART, comprometiéndose a analizar la eventual readecuación de tareas ante la existencia de un diagnóstico definitivo.

Obra acompañada una constancia médica de fecha 28/11/2023, extendida por profesional especialista, que da cuenta de la patología de columna y sugiere tareas livianas. Sin embargo, no se ha aportado constancia fehaciente de su efectiva entrega al empleador con anterioridad al intercambio telegráfico: no hay sello de recepción, remisión postal ni otra prueba objetiva que permita tener por acreditado que la demandada fue formalmente anoticiada de ese documento en el tiempo y modo que el actor sostiene. Su conocimiento previo se funda, así, casi exclusivamente en las manifestaciones unilaterales del trabajador en los telegramas.

El oficio remitido a la SRT y su respuesta dan cuenta de que la ART Federación Patronal ya había rechazado una contingencia previa y que, a la postre, la dolencia del actor fue calificada como “enfermedad inculpable”, es decir, no ligada causalmente a su actividad laboral en los términos del régimen especial. Más allá de que tal decisión pueda ser objeto de revisión por las vías administrativas y judiciales específicas, lo cierto es que el propio sistema de riesgos del trabajo fue puesto en funcionamiento, a instancias del actor, y que la controversia con la ART contó con los cauces correspondientes para su tratamiento.

Debe recordarse, en este punto, que la denuncia de un siniestro o enfermedad ante la ART puede ser realizada tanto por el empleador como por el trabajador, sin que la iniciativa patronal constituya un requisito exclusivo de acceso al sistema. En el sub examine, lejos de acreditarse una omisión absoluta de la demandada que hubiera impedido toda canalización del problema, lo que surge es que, ante la controversia sobre el carácter laboral de la patología, la ART intervino, se expidió y remitió al actor a la Comisión Médica competente, ámbito al que justamente se asigna la resolución de discrepancias en la materia.

En tal contexto, la respuesta patronal del 20/12/2023 –aun cuando pueda ser cuestionada en su tono y en la valoración inicial del origen de la dolencia– no se presenta, por sí sola, como una conducta violatoria en grado extremo del deber de seguridad, ni como un rechazo rotundo e irreversible a brindar toda colaboración en la atención del estado de salud del trabajador. Menos aún si se pondera que, en apenas cuatro días desde esa comunicación, el actor optó por hacer efectivo el apercibimiento de despido, sin recurrir previamente a la Comisión Médica, sin agotar el intercambio ni dar margen razonable para la eventual readecuación de tareas.

No desconozco la realidad del padecimiento físico del actor, que aparece respaldado por documentación médica y por el testimonio de Hauqui, quien refirió haberlo trasladado en reiteradas oportunidades a la obra social por dolores de espalda. Sin embargo, la cuestión a decidir no es la



existencia en sí de una afección de columna, sino si la conducta de la empleadora frente a esa situación configuró una injuria de tal gravedad que no consintiera la prosecución de la relación. A la luz del expediente, y teniendo en cuenta la posibilidad con la que contó el trabajador de accionar directamente frente a la ART y ante la Comisión Médica, entiendo que no se ha probado un incumplimiento patronal de la entidad necesaria para justificar el despido indirecto por esta causa.

*Conclusión sobre la injuria invocada y la justificación del despido indirecto.*

Del examen conjunto del intercambio telegráfico, la prueba documental, informativa, testimonial y pericial –y de las impugnaciones y alegatos de las partes– se sigue que los cuatro pilares sobre los cuales el actor construyó su decisión de extinguir el contrato (diferencias salariales por categoría y jornada, horas extras impagas, pagos en negro y omisión grave frente a su dolencia lumbar y a la denuncia ante la ART) no han quedado demostrados con la solidez que exige el art. 377 CPCCN.

En particular, no se probó, con grado suficiente de certeza, que la demandada hubiera mantenido al actor en una categoría sustancialmente inferior a la que le correspondía, ni que la jornada que se le asignó resultara contraria a lo previsto en el convenio colectivo aplicable, ni que existiera un sistema de horas extras no abonadas o de sumas pagadas por fuera de la registración; tampoco se acreditó que la empleadora hubiera desconocido en forma contumaz una patología de origen indudablemente laboral o que hubiera obstaculizado el acceso del trabajador al sistema de riesgos del trabajo, al punto de poner en riesgo su salud de manera ilegítima y grave.

Por el contrario, se verifica un intercambio epistolar intenso pero breve, con una respuesta patronal que, aun rechazando las pretensiones salariales y el carácter laboral de la dolencia, reconoce el derecho del actor a denunciar ante la ART y promete valorar la adecuación de tareas, y una reacción del trabajador que, en un lapso muy corto, opta por el remedio más extremo –el despido indirecto– sin agotar las vías específicas ni otorgar un margen razonable para reconducir la relación.

En tales condiciones, y aplicando una interpretación prudencial del art. 242 L.C.T., estimo que la injuria invocada no reviste la gravedad necesaria para sostener la legitimidad del despido indirecto decidido por el actor, quien, por ende, asumió las consecuencias de una ruptura unilateral no justificada. Corresponde, en consecuencia, el rechazo de las indemnizaciones derivadas del despido y de los reclamos vinculados a supuestas diferencias salariales, horas extras y pagos fuera de registro, así como de las multas fundadas en normas cuya vigencia represiva ha sido, además, alcanzada por la reforma legal posterior.

Asimismo, corresponde desestimar los rubros correspondientes a la liquidación final, pues conforme surge de la experticia contable tales partidas fueron abonadas por la demandada.

*Certificados del art. 80 L.C.T.*

Resta examinar, finalmente, el rubro vinculado al art. 80 L.C.T. y su reglamentación.

Que, en lo que respecta a la multa prevista en el art. 80 de la L.C.T., toda vez que el actor dio cumplimiento lo dispuesto con el Decreto 146/01 y que la demandada no acreditó haber dado cumplimiento con la entrega de los certificados, corresponde condenar a esta última a abonar al actor la suma de **\$894.379,59** (conforme salario de oct. 2023 informado en el peritaje contable).

Asimismo, la demandada será condenada también a hacer entrega de la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos



ingresados a la seguridad social ya sea como obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576. El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado a la parte actora en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes- \$30.000.- (art. 804 Código Civil Y ) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

IV. En lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Victor Pesino -con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que comparto- ha establecido que “...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación, vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en que se devengaron” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (26/12/2023) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

V. En atención al modo en el que se resuelve la presente, las costas las declaro en el orden causado (art. 68, segunda parte, CPCCN).

VI. 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 27.423, 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. Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por **CÉSAR QUISPE CISNEROS** contra **LAS MEJORES MEDIALUNAS S.A.** y condenar a esta última a abonar al actor, dentro del quinto día de notificado la presente, la suma de **\$894.379,59** con más los intereses establecidos en el considerando pertinente.

2. Condenar a **LAS MEJORES MEDIALUNAS S.A.** a hacer entrega al actor de los certificados de trabajo de conformidad con lo establecido en el considerando pertinente de la presente.

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

4. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la actora en 8 UMA y de la demandada en 8 UMA. Asimismo regular los honorarios del perito contador en la suma de 3 UMA.

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

