

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35.

Expediente Nro.: 38998/2023.

AUTOS: "LEDESMA, FERNANDO JAVIER C/ SISEG S.R.L -6-(EN CONCURSO PREVENTIVO) S/ COBRO DE SALARIOS".

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.690

Buenos Aires, 07 de mayo de 2026.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **Fernando Javier LEDESMA**, promueven demanda contra **SISEG SRL**.

1.- Refiere el actor ingresó a trabajar, en relación de subordinación y dependencia de la demandada el 05/02/2022 y egresó el 31/03/2022 por renuncia a su puesto de trabajo

Remitió el TCL Ley 23.789, a su empleadora desde la Sucursal Quilmes del Correo Argentino, el cual adjunta a las actuaciones.

Se desempeñó en la categoría de "VIGILADOR GENERAL".

El lugar donde desempeñaba sus tareas, le era asignado por el empleador.

El Convenio Colectivo aplicable es el Nro.507/07 de U.P.S.R.A. (UNIÓN PERSONAL DE SEGURIDAD DE LA REPÚBLICA ARGENTINA).

Desarrolló sus tareas de vigilador en el Banco de Galicia y Bs.As. S.A. sito en Av. Córdoba 2090 de CABA donde prestó servicios de lunes a viernes de 9:00 a 17:00 hs. y los sábados ó domingos en el destino que le fuera ordenado entre los siguientes: Abasto Shopping (Av. Corrientes 3247, CABA,) cumpliendo horario de 8:00 a 20:00 hs.; Mapa Distrito Arcos Shopping (Godoy Cruz 2340, CABA) con horario de 10 a 22 hs.; Torres Galicia (Av. Corrientes 6287 CABA) horario de 7:00 a 19:00 hs.

EL actor laboraba horas extras, la cuales, dice, no las solicita.

Conforme surge del recibo, el cual adjunta, el importe bruto percibido por el actor en el mes de febrero de 2022, fue liquidado de la siguiente manera:

Sueldo..... \$ 51.500,00.-
Horas no trabajadas.....\$ - 14.360,58.-
Horas nocturnas.....\$ 154,50.-
Presentismo.....\$ 2.956,73.-
SAC proporcional.....\$ 3.094,95.-
Viát.CCT.VIG no remunerativo art 106.....\$ 7.932,69.-
Total percibido (bruto)..... \$ 51.278,76.-

Reclama las diferencias de cálculo que se efectuaron en el pago del primer período laborado por el actor, las que sumando un total de \$ 7.471,15, concluye, como sueldo de febrero/22, sostiene, el actor debía haber percibido en bruto \$ 58.749,46.



El actor laboró durante todo el mes de marzo de 2022 hasta la renuncia que remitió el día 31 de dicho mes, pero este sueldo nunca le fue abonado, dice, pese a sus innumerables reclamos.

El 28/04/2022, intimó por el pago de las diferencias.

Transcribe el intercambio telegráfico.

Fundamenta jurídicamente su petición.

Cita jurisprudencia y doctrina, la cual, considera análoga a su postura jurídica.

Solicita los certificados del art. 80 LCT.

Practica liquidación ofrece prueba, solicitando se haga lugar a su reclamo, con costas.

2.-

Seguidamente, el 26/09/23 se dispuso *“En atención a lo resuelto en la Causa N° 38998/23 que en su parte pertinente reza “Buenos Aires, 22 de septiembre de 2023.*

En atención a la duplicación de la presente demanda por un error involuntario de la CNAT en dos exp: el presente y el nro. 39.237/23, en virtud de lo normado por el art. 44 LO, se dispuso la acumulación en estos actuados de la causa mencionada precedentemente”.

Se dispuso, librar oficio a la Mesa General de Entradas de la Exma Cámara Nacional del Trabajo a fin de informar la acumulación dispuesta precedentemente.

Se procedió a la acumulación dispuesta.

3.-

El 16/04/24 contesta demanda la accionada, **SISEG SRL**; negando en forma pormenorizada todos y cada uno de los hechos denunciados en la demanda.

Informa la apertura del concurso preventivo de SISEG SRL, en trámite ante el JUZGADO COMERCIAL 24 - SECRETARIA N° 48, a cargo del Dr. GUILLERMO MARIO PESARESI, JUEZ, sito en M.T. Alvear 1840, PB, CABA.

Informa los datos del Sindico o Liquidador, CUIT 27132280644, MARCELA LILIANA CONTI Matricula Prof.: CP 35364 con domicilio en la calle Avenida Libertador 270, piso 7o, depto. “B” tel.: 11-4141-4187, E-Mail: marcecontidelgado@gmail.com.

El actor, dice, comenzó a prestar servicios para SISEG SRL y egresando por RENUNCIA el día 31/03/2022.

La categoría laboral que éste revistió fue la de Vigilador prevista en el CCT 507/07 que rige la actividad llevada a cabo por mi mandante.

El actor, afirma, percibió sus haberes mensualmente conforme con lo establecido en las escalas salariales previstas por el CCT 507/07 para la categoría de vigilador general, y además la empresa le abonaba los viáticos por un valor fijo mensual, importe éste que, aclara el convenio en su art. 33 inc. c), no adquiere carácter remunerativo, revistiendo una de las excepciones a que hace referencia el art. 106 in fine de la LCT.

El art. 33 inc. c del CCT 507/07 claramente dispone que:

...C. Viáticos y gastos de traslado: dadas las características y especialidades de la actividad, el constante traslado al que pueden ser sometidos los empleados y teniendo en cuenta las dificultades que pueden encontrar los trabajadores debiendo poner dinero de su peculio para luego acreditar con comprobantes la solicitud de restitución del viático, el que además puede demorarse días en hacerse efectivo, con el consiguiente perjuicio que ocasiona al trabajador, los firmantes expresamente han



acordado que el mismo se aplicará conforme el régimen establecido por el art. 106 de la L.C.T. (viáticos convencionales). Dicha dación obligatoria será otorgada por parte de las empresas aquí representadas, en forma mensual, con carácter no remunerativo, sin necesidad de ser acreditado por comprobante, por día efectivamente trabajado, por las sumas descriptas y conformadas en la grilla salarial incorporada a la presente acta. Este viático convencional no remunerativo y sin rendición de cuentas deberá efectivizarse al mismo momento de acreditarse el salario del mes al que corresponda, y deberá consignarse en el recibo de sueldo como viático no remunerativo, art. 106 de la L.C.T., identificándose con la sigla "VIAT. CCT. VIG.", o similar que identifique que se trata del viático aquí instituido.

Resulta erróneo, sostiene, como así lo pretende la accionante, tomar como base indemnizatoria la suma de \$ 54.900,00.

La relación laboral con la actora se encontró debidamente registrada en todos sus aspectos.

Respecto a la multa establecida en el art. 80 LCT, destaca la improcedencia de la misma.

Destaca la falta de intimación de 48 horas luego de haber transcurrido el plazo de 30 días desde la extinción del contrato de trabajo (conf. arts. 45 de la ley 25345 y decreto 146/01).

Esto, dice, resulta óbice para la procedencia de la multa reclamada.

Cita jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su postura jurídica

Impugna la liquidación practicada, ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda instaurada en su contra con costas.

4.-

Seguidamente del expediente digital surge que se presenta Marcela Liliana CONTI, Síndico titular del Estudio Conti Apicella, en el carácter de integrante titular de la Sindicatura en autos: "SISEG S.R.L. s/CONCURSO PREVENTIVO" Expte. N° 18046/2023, que tramita ante en la Justicia Nacional en lo Comercial de Primera Instancia N° 24 – Secretaría N° 48.

Recibida la causa a prueba quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que, en atención a los términos en que se encuentra trabada la litis, se encuentra fuera de discusión, la finalización de la relación laboral por renuncia del trabajador.

Tanto del escrito de inicio de demanda, como en su contestación, se admite el inicio de la relación laboral el **05 de febrero de 2022** y el egreso por renuncia a su puesto de trabajo el **31 de marzo del mencionado año 2022**.

La categoría del actor, Vigilador General, tampoco resulta controvertida.

El CCT 507/07 es el aplicado a la relación laboral, hecho admitido por ambas partes.

Teniendo en cuenta los términos en que ha sido trabada la litis, a cada una de las partes incumbía probar los hechos que alegaban en sus respectivos escritos de constitución del proceso (conf. art. 377 del CPCCN).

Para resolver el presente litigio entonces, tengo muy especialmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no las manifestaciones



unilaterales de los litigantes. En este sentido *“La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante.”* (Dr. Enrique M. Falcón, “Tratado de la Prueba” Editorial Astrea, 2003)

Ahora bien, el art. 377 no fija “a priori” sobre quién pesa la carga e la prueba, sino que ella depende en cada caso de la circunstancia que se genere en el proceso para demostrar los hechos que funden la pretensión o la defensa.

Y es esencial, a los efectos de la dilucidación de las actuaciones, analizar la pericia contable.

El 31/07/24, se dispuso con lo informado por la perito contadora designada en las actuaciones, y toda vez que la demandada no dio cumplimiento con la intimación dispuesta en autos, debidamente notificada, se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto, y tener a la demandada, por remisa en la producción de la prueba pericial contable, conforme lo dispuesto en el art. 55 LCT.-

El 9/09/24, se dispuso, declarar la caducidad de la PRUEBA INFORMATIVA de la demandada.

Textualmente, el art. 240 de la LCT dice: “La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizará ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art. 235 de esta ley”.

La renuncia del trabajador debe comunicarse en forma fehaciente y por los medios que la ley prevé; telegrama, carta – documento, o por declaración ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social). Fernández Madrid, Amanda Caubet. Ley de contrato de trabajo comentada. Página 121 y siguientes. Comentario al art. 240.

El telegrama de renuncia, remitido por el actor, el 31 de marzo de 2022, se encuentra reconocido por ambas partes.

No cabe duda entonces de su autenticidad.

Fernández Madrid (Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, t. II) define a la renuncia al empleo como un acto de voluntad unilateral del trabajador, por el cual se disuelve el contrato sin necesidad de la aceptación, conformidad o consentimiento del empleador para su perfeccionamiento.

Es por ello que la jurisprudencia ha considerado que *"el trabajador al renunciar ejerce un derecho potestativo que no queda limitado por ningún requisito de aceptación previa del empleador"* (Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI, 31/3/80), sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe al dependiente cuando lo hace intempestivamente y omitiendo el preaviso al que lo obliga la Ley de Contrato de Trabajo

Como puede apreciarse de la simple lectura del art. 240 de la L.C.T., la renuncia es un acto formal, *"con condiciones exigidas que hacen a su validez y a su efecto extintivo"* (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 30/12/88).

Consecuencia de este rigor es que, cualquier otra forma que se adopte para instrumentar la renuncia, distinta a la establecida en la citada norma, carece de efectos legales.



Así, la jurisprudencia ha dictaminado que *"la dimisión instrumentada en una simple nota, enviada por el empleado a su principal, no reviste como tal los caracteres formales de una renuncia al empleo, de acuerdo a lo normado por el art. 240 de la L.C.T."* (Suprema Corte de Buenos Aires, 31/8/84).

Cuando la doctrina sostiene que la renuncia tiene carácter recepticio, significa que la misma se configura y produce *"sus efectos extintivos cuando llega (la comunicación) a la esfera de conocimiento del empleador destinatario"* (Cámara Nacional del Trabajo, Sala IV, 25/5/84; en igual sentido: Sala I, marzo 31-1986). Una vez recibida por el empleador, se consolida esta forma de extinción del contrato y no puede ser retractada, salvo que las partes lo acuerden expresamente.

No obstante, la jurisprudencia ha admitido la retractación tácita. Así: *"la renuncia produce, en principio, la extinción del contrato de trabajo, pero nada impide que sea retractada de común acuerdo de las partes (art. 234, LCT), ni tampoco que esa retractación sea tácita"* (Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, 26/11/87), *"si las partes continúan la relación laboral después de haber llegado a la esfera de conocimiento del empleador la voluntad rescisoria expresada por el trabajador"*.

(Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI, 31/7/89).

Como todo acto jurídico- la renuncia tiene que ser un acto de voluntad libre, que debe considerarse válido en tanto no esté viciado por error, dolo, violencia, intimidación o simulación y no debe encubrir otra forma de terminación del contrato.

Ya Vázquez Vialard había anotado en la década de los 80` que el despido es un acto anulable, si se demuestra que se produjo uno de los denominados "vicios de la voluntad", o si se encubre tras su apariencia formal un acto distinto en fraude o en perjuicio de los derechos del trabajador.

Sin embargo, es claro el precepto normativo de la ley de contrato de trabajo, establecido en el art. 240 de la LCT. **La renuncia tiene efectos extintivos y solo es posible reconducir el contrato por acuerdo de partes.**

En otros términos, a pesar de ser un acto unilateral, es también un acto recepticio y por ende se perfecciona con la recepción por parte del empleador.

En ese plano es un acto irrevocable. En rigor, si fuera impugnabile por no haberse ejecutado con discernimiento, intención y libertad, elementos esenciales que hacen a la validez del acto jurídico, **habrá que impugnarlo en forma razonable**, dentro del marco de la buena fe que es apreciable como ámbito general del desarrollo de los deberes y derechos de las partes.

La buena fe implica la existencia de uno de los vicios del consentimiento, es decir error, dolo, violencia física o psicológica irresistibles, fraude, y lesión subjetiva.

En las presentes actuaciones, queda acreditado, reitero, que el trabajador renunció a su empleo, el 31 de marzo de 2022.

Solicita el actor que se declare la inconstitucionalidad del art.33 inc. "C" del CCT.507/07, y se considere bien incluida entre los conceptos integrantes de la REMUNERACIÓN del actor la suma de \$ 11.000.-que le correspondía percibir como VIATICOS SIN CONPROBANTES.-

Más allá de la orfandad probatoria de la parte demandada, considero que no le asiste razón, en su planteo.

El planteo de inconstitucionalidad formulado por el actor, incumple con los requisitos que justifican, según nuestro sistema, el control judicial de constitucionalidad de las normas.

La CSJN reiteradamente ha declarado que todo planteo debe ser explícito e inequívoco, requiriéndose no sólo la mención de las cláusulas constitucionales que estime vulneradas, sino la demostración pertinente (Fallos 293:323; 296:124; 302:326; 305:50).



Ello supone un mínimo de demostración de la inconstitucionalidad alegada, no bastando la sola mención de que la norma cuestionada agravia una determinada garantía constitucional, sin acreditar el agravio irreparable que se deriva de tal situación (Fallos 302:189; 287:130; 296:693; 301:729).

El control de constitucionalidad de las leyes que compete a los jueces en los casos concretos sometidos a su conocimiento en caso judicial, no se limita a la función, en cierta manera negativa de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional, en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permita (CSJN, “Peralta” del 27/12/90).

En dicho orden de ideas, es necesario destacar que dicho control de constitucionalidad si bien es bien amplio, no es ilimitado pues requiere de un derecho subjetivo o interés legítimo suficiente, dado que el gravamen o perjuicio debe ser concreto, efectivo, actual e irreparable, es decir, debe tratarse de un menoscabo especial, individualizado y no genérico como el aquí alegado.

A los efectos de la cuestión de inconstitucionalidad debe analizarse en primer lugar la acreditación de los recaudos necesarios para su sustanciación.

Ahora bien, de la lectura del planteo articulado se advierte que ninguna de tales exigencias se ha cumplido, dada la prescindencia de toda exigibilidad concerniente a la acreditación del agravio irreparable que la aplicación de la norma impugnada configuraría respecto de los derechos e intereses de la actora.

La doctrina en éste aspecto señala que: “... *incumbe al peticionante la carga de argumentar y probar cuanto fuere necesario a fin de persuadir acerca de la insuficiencia en el caso de la cobertura sistemática dado que las inconstitucionalidades no son declarables en abstracto o en defecto de perjuicio concreto...*” (Néstor Corte y José D. Machado, “Siniestralidad Laboral Ley 24.557”).

El actor renunció, por motivos estrictamente personales.

Posteriormente, a su renuncia, plantea, el pago de viáticos sin comprobantes.

Como dijera Hans Kelsen en la “Teoría pura del Derecho” en el capítulo VIII La interpretación; “Cuando el derecho tiene que ser aplicado por un órgano jurídico, éste tiene que establecer el sentido de la norma que aplicará, tiene que interpretar esas normas. La interpretación es un procedimiento espiritual que acompaña al proceso de aplicación del derecho, en su tránsito de una grada superior a una inferior. En el caso en que más se piensa cuando se habla de interpretación, en el caso de la interpretación de la ley, se debe dar respuesta a la pregunta sobre que contenido hay que dar a la norma individual de una sentencia judicial o de una resolución administrativa, al deducirla de la norma general de la ley para su aplicación al hecho concreto”.

Debido a lo expuesto, es que no se aprecia arbitrariedad o discriminación, en el accionar del demandado.

Con motivo de lo expuesto, corresponde desestimar las diferencias salariales reclamadas.

Por otro lado, la parte actora reclama las multas del art. 132 bis y el art. 80 de la LCT. Al respecto, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por los artículos 99,100 de la Ley 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.



Las referidas disposiciones tienen carácter claramente sancionatorio, (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N°14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 « Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.) y por lo tanto deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, la doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros mencionados.

Por lo expuesto, corresponde el rechazo de la acción.

Así lo decido.

II.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no esta obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, T° II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

III.- Estimo prudente fijar las costas por su orden y las comunes por mitades, toda vez que el actor se pudo considerar con mejor derecho para litigar (conf. art. 68 del CPCCN).

IV.- 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 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y 27.423 que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro de los cinco días de



notificada la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. arts. 768 Código Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658 del 8/11/17. 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 impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto y disposiciones legales citadas **FALLO:**

1.- Rechazar la demanda interpuesta por LEDESMA, FERNANDO JAVIER contra SISEG S.R.L; 2.- Imponer las costas por su orden y la comunes por mitades, (conforme art. 68 lo); 3.- Regular los honorarios de la parte actora y demandada en 3 UMA y 3 UMA, respectivamente. Los honorarios de la perito contadora se regulan en 1 UMA.

Regístrese, notifíquese y oportunamente, previa citación al fiscal, e integrada la tasa de justicia, archívese.-

