

Consulta de OMT

Concurso N°230: Un (1) cargo de Juez/a de Primera Instancia, categoría MF3, con destino al Juzgado Laboral N°1 de la I Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en la ciudad de Neuquén.

Nombre	Apellido	DNI	Examen escrito	Examen oral	Total Puntos	Final
SHEILA FABIANA	LISCHINSKY	27320207	16.00	20.00	36.00	1°
ANA MARIA	FERNANDEZ	14256506	18.00	11.00	29.00	2°
AGUSTIN	MERLO	33921900	14.00	13.00	27.00	3°
VERÓNICA DE MARÍA	SÁNCHEZ	20659072	9.00	15.00	24.00	4°
VICTOR OSCAR	GUZMAN	28361765	6.00	7.00	13.00	5°

INFORMES EXAMEN ESCRITO

POSTULANTE: SHEILA FABIANA LISCHINSKY

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

1. El postulante si bien menciona el paradigma constitucional y convencional de los derechos humanos fundamentales lo hace de manera genérica y dogmática. Se señala que en este caso, en orden al desarrollo realizado por el postulante, no ameritaba mayor fundamentación.
2. Considera el diálogo de fuentes y lo utiliza correctamente. Cita los Arts. 1 y 2 del CCCN y menciona los valores justicia y equidad, conforme lo trata el trialismo.
3. Utiliza en general una técnica argumentativa clara y sólida, sin perjuicio de señalar que al tratar la responsabilidad del franquiciante, la línea argumentativa que correctamente expone no se condice con la conclusión a la que arriba. En este punto se señala que la conclusión de su línea argumentativa apunta a la existencia de una responsabilidad directa en los términos del Art. 26 LCT. Si bien es jurídicamente factible responsabilizar solidariamente al franquiciante en tal caso sería otro el iter argumentativo (Art. 30 LCT, en sus dos hipótesis de responsabilidad), lo que no fue citado ni analizado.
4. Expuso y analizó correctamente los hechos controvertidos.
5. Analizó con precisión el distracto, deteniéndose en primer término en el Art. 243 LCT, manifestando una visión amplia y ajustada del derecho del trabajo en materia de injuria laboral.
6. Analizó debidamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos. Se señala que la resolución adoptada respecto del Art. 1 de la ley 25.323 es errónea por cuanto la norma no exige intimación encontrándose vigente la relación laboral.
7. Procesalmente, el análisis de la prueba fue realizado conforme las reglas de la sana crítica ponderando con acierto la prueba testimonial y demás medidas probatorias producidas en autos.
8. En materia de intereses analizó el nominalismo de la ley 23.928. Sin perjuicio de ello aplicó una tasa de interés acorde a la jurisprudencia local. Se señala que no se expidió sobre la aplicación del Art. 770 CCCN a las deudas laborales.
9. Con respecto a los honorarios los reguló dentro de los parámetros legales pero omitió regularlos al patrocinante de la parte actora; haciéndolo solo a uno. Y respecto de la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal SA, le reguló como patrocinante, habiendo comparecido como apoderado.

NOTA: 16

Nota asignada: 16.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

1. El postulante si bien menciona el paradigma constitucional y convencional de los derechos humanos fundamentales lo hace de manera genérica y dogmática. Se señala que en este caso, en orden al desarrollo realizado por el postulante, no ameritaba mayor fundamentación.
2. Considera el diálogo de fuentes y lo utiliza correctamente. Cita los Arts. 1 y 2 del CCCN y menciona los valores justicia y equidad, conforme lo trata el trialismo.
3. Utiliza en general una técnica argumentativa clara y sólida, sin perjuicio de señalar que al tratar la responsabilidad del franquiciante, la línea argumentativa que correctamente expone no se condice con la conclusión a la que arriba. En este punto se señala que la conclusión de su línea argumentativa apunta a la existencia de una responsabilidad directa en los términos del Art. 26 LCT. Si bien es jurídicamente factible responsabilizar solidariamente al franquiciante en tal caso sería otro el iter argumentativo (Art. 30 LCT, en sus dos hipótesis de responsabilidad), lo que no fue citado ni analizado.
4. Expuso y analizó correctamente los hechos controvertidos.
5. Analizó con precisión el distracto, deteniéndose en primer término en el Art. 243 LCT, manifestando una visión amplia y ajustada del derecho del trabajo en materia de injuria laboral.
6. Analizó debidamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos. Se señala que la resolución adoptada respecto del Art. 1 de la ley 25.323 es errónea por cuanto la norma no exige intimación encontrándose vigente la relación laboral.
7. Procesalmente, el análisis de la prueba fue realizado conforme las reglas de la sana crítica ponderando con acierto la prueba testimonial y demás medidas probatorias producidas en autos.
8. En materia de intereses analizó el nominalismo de la ley 23.928. Sin perjuicio de ello aplicó una tasa de interés acorde a la jurisprudencia local. Se señala que no se expidió sobre la aplicación del Art. 770 CCCN a las deudas laborales.
9. Con respecto a los honorarios los reguló dentro de los parámetros legales pero omitió regularlos al patrocinante de la parte actora; haciéndolo sólo a uno. Y respecto de la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal SA, le reguló como patrocinante, habiendo comparecido como apoderado.

NOTA: 16

Nota asignada: 16.00

POSTULANTE: VERÓNICA DE MARÍA SÁNCHEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

1. Respecto del Paradigma Constitucional y Convencional, no se advierte que exista una comprensión de lo que implica dicho paradigma aplicado al derecho del trabajo.
2. No menciona el diálogo de fuentes y en consecuencia no hay análisis del mismo.
3. La exposición resulta confusa, no exhibe una línea argumentativa que denote la comprensión del tema a resolver.
4. Los hechos controvertidos fueron correctamente expuestos, pero en su análisis denotó confusión.
5. No analizó los motivos del distracto con la necesaria justeza técnica. Comienza desarrollando la situación desde el Art. 243 LCT para luego derivar el en Art. 242 LCT, que resultaba innecesario atento el desarrollo anterior.
6. Respecto de la pretensión contenida en la demanda, considerando cada uno de los rubros pretendidos, se observa que no hubo un análisis íntegro de la misma, por cuanto omitió expedirse sobre algunos de los rubros reclamados (SAC, horas extras, Ley 24.013, Art. 2 ley 25.323).
7. Respecto de la responsabilidad del empleador, si bien hace referencia al Art. 38 de la ley 921 y a las presunciones, se advierte una falta de comprensión de la dinámica de las mismas.
8. Respecto de la responsabilidad solidaria de la codemandada franquiciante, no analizó las diferentes posturas. Si bien trató el Art. 30 LCT, en sus dos supuestos de responsabilidad, no explica argumentativamente porqué resultaría de aplicación dicha norma al caso propuesto.
9. Procesalmente, se advierte que, en general, hay un análisis de la prueba producida.
10. Respecto de los rubros pretendidos, no se expidió sobre la totalidad de los mismos.
11. Omite toda consideración al tema de los intereses.
12. Con respecto a los honorarios, no efectúa regulación alguna.

NOTA: 9

Nota asignada: 9.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

1. Respecto del Paradigma Constitucional y Convencional, no se advierte que exista una comprensión de lo que implica dicho paradigma aplicado al derecho del trabajo.
2. No menciona el diálogo de fuentes y en consecuencia no hay análisis del mismo.
3. La exposición resulta confusa, no exhibe una línea argumentativa que denote la comprensión del tema a resolver.
4. Los hechos controvertidos fueron correctamente expuestos, pero en su análisis denotó confusión.
5. No analizó los motivos del distracto con la necesaria justeza técnica. Comienza desarrollando la situación desde el Art. 243 LCT para luego derivar el en Art. 242 LCT, que resultaba innecesario atento el desarrollo anterior.
6. Respecto de la pretensión contenida en la demanda, considerando cada uno de los rubros pretendidos, se observa que no hubo un análisis íntegro de la misma, por cuanto omitió expedirse sobre algunos de los rubros reclamados (SAC, horas extras, Ley 24.013, Art. 2, ley 25.323).
7. Respecto de la responsabilidad del empleador, si bien hace referencia al Art. 38 de la ley 921 y a las presunciones, se advierte una falta de comprensión de la dinámica de las mismas.
8. Respecto de la responsabilidad solidaria de la codemandada franquiciante, no analizó las diferentes posturas. Si bien trató el Art. 30 LCT, en sus dos supuestos de responsabilidad, no explica argumentativamente porqué resultaría de aplicación dicha norma al caso propuesto.
9. Procesalmente, se advierte que, en general, hay un análisis de la prueba producida.
10. Respecto de los rubros pretendidos, no se expidió sobre la totalidad de los mismos.
11. Omite toda consideración al tema de los intereses.
12. Con respecto a los honorarios, no efectúa regulación alguna.

NOTA: 9

Nota asignada: 9.00

POSTULANTE: AGUSTIN MERLO

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

1. Respecto del Paradigma Constitucional y Convencional de los Derechos Humanos Fundamentales, si bien se mencionan normas y un fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no se advierte que realice una articulación entre las citas y el caso concreto.
2. No se menciona el diálogo de fuentes y en consecuencia no realiza análisis alguno al respecto.
3. Se advierte en general una exposición clara, en particular en la aplicación de las normas infraconstitucionales.
4. Expuso con precisión los hechos controvertidos, pero en el análisis se advierten errores conceptuales en relación al despido. Concretamente señala que “el actor se ha visto privado de dar razones que justifiquen su eventual accionar injurioso”, lo que es contradictorio siendo que se estaba analizando el incumplimiento de los requisitos del Art 243 LCT para la comunicación del despido.
5. Analizó correctamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos, expidiéndose correctamente sobre cada uno de ellos.
6. Pondero adecuadamente la prueba producida en autos.
7. En materia de intereses se realizó un detallado análisis del tema con un manejo ajustado de la jurisprudencia local, anterior y actual. Se señala que no se expidió sobre la aplicación del Art. 770 CCCN en las deudas laborales.
8. Respecto de la responsabilidad del franquiciante mencionó los Arts. 1520, inc. b) CCCN, Arts. 14, 26 y 30 LCT, pero no se advierte una línea argumentativa que integre las citas efectuadas, omitiendo definir la razón jurídica de la imputación de responsabilidad.
9. Con respecto a los honorarios realizó una prolija y completa regulación de todos los letrados intervinientes y el perito.

NOTA: 14

Nota asignada: 14.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

1. Respecto del Paradigma Constitucional y Convencional de los Derechos Humanos Fundamentales, si bien se mencionan normas y un fallo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, no se advierte que realice una articulación entre las citas y el caso concreto.
2. No se menciona el diálogo de fuentes y en consecuencia no realiza análisis alguno al respecto.
3. Se advierte en general una exposición clara, en particular en la aplicación de las normas infraconstitucionales.
4. Expuso con precisión los hechos controvertidos, pero en el análisis se advierten errores conceptuales en relación al despido. Concretamente señala que “el actor se ha visto privado de dar razones que justifiquen su eventual accionar injurioso”, lo que es contradictorio siendo que se estaba analizando el incumplimiento de los requisitos del Art 243 LCT para la comunicación del despido.
5. Analizó correctamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos, expidiéndose correctamente sobre cada uno de ellos.
6. Ponderó adecuadamente la prueba producida en autos.
7. En materia de intereses se realizó un detallado análisis del tema con un manejo ajustado de la jurisprudencia local, anterior y actual. Se señala que no se expidió sobre la aplicación del Art. 770 CCCN en las deudas laborales.
8. Respecto de la responsabilidad del franquiciante mencionó los Arts. 1520, inc. b) CCCN, Arts. 14, 26 y 30 LCT, pero no se advierte una línea argumentativa que integre las citas efectuadas, omitiendo definir la razón jurídica de la imputación de responsabilidad.
9. Con respecto a los honorarios realizó una prolija y completa regulación de todos los letrados intervinientes y el perito.

NOTA: 14

Nota asignada: 14.00

POSTULANTE: VICTOR OSCAR GUZMAN

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

1. El postulante no realiza mención alguna del Paradigma Constitucional y Convencional de los derechos humanos fundamentales ni de su implicancia en el derecho del trabajo.
2. No considera el diálogo de fuentes y en consecuencia no hay análisis del mismo.
3. La redacción empleada es claramente deficiente, gramaticalmente no utiliza con corrección los signos de puntuación; ocasionando una exposición confusa y carente de fundamentación. Al efecto se señala que la presentación no respeta, ni siquiera mínimamente, la estructura de una sentencia.
4. No expuso los hechos controvertidos y por ende no los analizó.
5. No desarrolló con precisión los motivos del distracto, no se expidió con respecto al Art. 243 LCT y se expuso promiscuamente en un solo párrafo diferentes cuestiones como remuneración, registración, sanciones, mención del in dubio pro operario y la responsabilidad solidaria del franquiciante, todo lo cual ameritaba un análisis circunstanciado.
6. Respecto de la pretensión contenida en la demanda, no se expidió sobre cada uno de los rubros pretendidos.
7. No se advierte una ponderación debida de las pruebas producidas en autos.
8. La responsabilidad del franquiciante fue analizada desde la perspectiva del Art. 31 LCT pero sin arribar a una conclusión fundada sobre el tema.
9. En los considerandos (que no se encontraban debidamente individualizados) no se expidió fundadamente en materia de intereses.
10. Respecto de los honorarios se evidencia falta de manejo de lo que corresponde regular a los abogados patrocinantes y a los apoderados. No reguló honorarios al perito. Se advierte, así mismo, que la sentencia se encuentra inconclusa consignando una liquidación después del Resuelvo y sin haber tratado los rubros que la integran en los considerandos.

NOTA: 6

Nota asignada: 6.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

1. El postulante no realiza mención alguna del paradigma Constitucional y Convencional de los Derechos Humanos Fundamentales ni de su implicancia en el derecho del trabajo.
2. No considera el diálogo de fuentes y en consecuencia no hay análisis del mismo.
3. La redacción empleada es claramente deficiente, gramaticalmente no utiliza con corrección los signos de puntuación; ocasionando una exposición confusa y carente de fundamentación. Al efecto se señala que la presentación no respeta, ni siquiera mínimamente, la estructura de una sentencia.
4. No expuso los hechos controvertidos y por ende no los analizó.
5. No desarrolló con precisión los motivos del distracto, no se expidió con respecto al Art. 243 LCT y se expuso promiscuamente en un solo párrafo diferentes cuestiones como remuneración, registración, sanciones, mención del in dubio pro operario y la responsabilidad solidaria del franquiciante, todo lo cual ameritaba un análisis circunstanciado.
6. Respecto de la pretensión contenida en la demanda, no se expidió sobre cada uno de los rubros pretendidos.
7. No se advierte una ponderación debida de las pruebas producidas en autos.
8. La responsabilidad del franquiciante fue analizada desde la perspectiva del Art. 31 LCT pero sin arribar a una conclusión fundada sobre el tema.
9. En los considerandos (que no se encontraban debidamente individualizados) no se expidió fundadamente en materia de intereses.
10. Respecto de los honorarios se evidencia falta de manejo de lo que corresponde regular a los abogados patrocinantes y a los apoderados. No reguló honorarios al perito. Se advierte, así mismo, que la sentencia se encuentra inconclusa consignando una liquidación después del Resuelvo y sin haber tratado los rubros que la integran en los considerandos.

NOTA: 6

Nota asignada: 6.00

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

1. Se expidió y analizó con profundidad el Paradigma Constitucional y Convencional de los derechos humanos fundamentales, haciendo una aplicación del mismo al caso concreto que había que resolver; articulando la normativa internacional como fundamento de su decisorio.
2. Analizó los hechos e invocó el derecho aplicando correctamente los principios de progresividad y pro persona, citando adecuadamente jurisprudencia de la Corte IDH. La mención no fue meramente dogmática sino una aplicación de lo citado al caso concreto, teniendo como norte la constitución nacional y los tratados de derechos humanos.
3. Se advierte que consideró el diálogo de fuentes y lo aplicó correctamente.
4. La técnica argumentativa empleada fue eficaz, fundada en los principios de la lógica, con un lenguaje claro y preciso.
4. Expuso y analizó correctamente los hechos controvertidos.
5. Respecto al distracto, si bien no se refirió en concreto al Art. 243 LCT, concluyó que el despido no reconocía causa legítima, encontrando en la normativa internacional y en la debida protección a la inherente dignidad de la persona que trabaja, fundamento suficiente de la resolución.
6. Analizó correctamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos.
7. Procesalmente, el análisis de la prueba fue realizado conforme las reglas de la sana crítica, ponderando con acierto la prueba testimonial y demás medidas producidas en autos.
8. Con respecto a la responsabilidad del franquiciante realiza un adecuado análisis de los hechos probados, aplicando la normativa laboral correspondiente, concluyendo en debida forma. Además cita el Art. 152 CCN analizándolo con respecto a los Arts. 1 y 2 CCN, justificando su no aplicabilidad en el caso.
9. Se expidió sobre los intereses, citando jurisprudencia de la Cámara local. No trató la aplicación del Art. 770 CCN en las deudas laborales.
10. Reguló los honorarios dentro de los parámetros legales, pero no se expidió respecto de todos los letrados intervinientes.

NOTA: 18

Nota asignada: 18.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

1. Se expidió y analizó con profundidad el paradigma Constitucional y Convencional de los Derechos Humanos Fundamentales, haciendo una aplicación del mismo al caso concreto que había que resolver; articulando la normativa internacional como fundamento de su decisorio.
2. Analizó los hechos e invocó el derecho aplicando correctamente los principios de progresividad y pro persona, citando adecuadamente jurisprudencia de la Corte IDH. La mención no fue meramente dogmática sino una aplicación de lo citado al caso concreto, teniendo como norte la constitución nacional y los tratados de derechos humanos.
3. Se advierte que consideró el diálogo de fuentes y lo aplicó correctamente.
4. La técnica argumentativa empleada fue eficaz, fundada en los principios de la lógica, con un lenguaje claro y preciso.
4. Expuso y analizó correctamente los hechos controvertidos.
5. Respecto al distracto, si bien no se refirió en concreto al Art. 243 LCT, concluyó que el despido no reconocía causa legítima, encontrando en la normativa internacional y en la debida protección a la inherente dignidad de la persona que trabaja, fundamento suficiente de la resolución.
6. Analizó correctamente la pretensión contenida en la demanda y consideró cada uno de los rubros pretendidos.
7. Procesalmente, el análisis de la prueba fue realizado conforme las reglas de la sana crítica, ponderando con acierto la prueba testimonial y demás medidas producidas en autos.
8. Con respecto a la responsabilidad del franquiciante realiza un adecuado análisis de los hechos probados, aplicando la normativa laboral correspondiente, concluyendo en debida forma. Además cita el Art. 152 CCCN analizándolo con respecto a los Arts. 1 y 2 CCCN, justificando su no aplicabilidad en el caso.
9. Se expidió sobre los intereses, citando jurisprudencia de la Cámara local. No trató la aplicación del Art. 770 CCCN en las deudas laborales.
10. Reguló los honorarios dentro de los parámetros legales, pero no se expidió respecto de todos los letrados intervinientes.

NOTA: 18

Nota asignada: 18.00

INFORMES EXAMEN ORAL

POSTULANTE: SHEILA FABIANA LISCHINSKY**Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA**

TEMA: LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desarrolló el tema con precisión y excelencia, no apartándose del mismo, mediante una exposición clara y ordenada. Trató la normativa Internacional y Nacional correctamente, y finalizó con una conclusión.

Contestó satisfactoriamente todas las preguntas formuladas, sobre la 3358 de Licencias Familiares, sobre la implicancia de la falta de notificación del estado de embarazo y respecto de la ley 22250 (Fondo de Deseempleo).

Demostró la capacidad para aplicar los Principios derivados de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos a los casos particulares, lo cual estuvo incluido en cada respuesta.

NOTA: 20

Nota: 20.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

TEMA: LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desarrolló el tema con precisión y excelencia, no apartándose del mismo, mediante una exposición clara y ordenada. Trató la normativa Internacional y Nacional correctamente, y finalizó con una conclusión. Contestó satisfactoriamente todas las preguntas formuladas, sobre la 3358 de Licencias Familiares, sobre la implicancia de la falta de notificación del estado de embarazo y respecto de la ley 22250 (Fondo de D esempleo).

Demostró la capacidad para aplicar los Principios derivados de los Tratados Internaciones de Derechos Hu manos a los casos particulares, lo cual estuvo incluido en cada respuesta.

TEMA: LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Desarrolló el tema con precisión y excelencia, no apartándose del mismo, mediante una exposición clara y ordenada. Trató la normativa Internacional y Nacional correctamente, y finalizó con una conclusión. Contestó satisfactoriamente todas las preguntas formuladas, sobre la 3358 de Licencias Familiares, sobre la implicancia de la falta de notificación del estado de embarazo y respecto de la ley 22250 (Fondo de D esempleo).

Demostró la capacidad para aplicar los Principios derivados de los Tratados Internaciones de Derechos Hu manos a los casos particulares, lo cual estuvo incluido en cada respuesta.

NOTA: 20

Nota: 20.00

POSTULANTE: VERÓNICA DE MARÍA SÁNCHEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

TEMA: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Desarrolló el tema de manera ordenada. Cita la CEDAW, la Convención de Belem Do Para. Se refirió a la le y 26.485, a sus tipos y modalidades. Trató concretamente la modalidad laboral, y la ley Provincial 2786. No finalizó con una conclusión.

Contestó en referencia al Convenio 190 y sobre el Art. 30 LCT.

Respecto del Art. 12 de LRT, analizó el fallo Retamales y el del Conteras, con bastante confusión.

NOTA: 15

Nota: 15.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

TEMA: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Desarrolló el tema de manera ordenada. Cita la CEDAW, la Convención de Belem Do Para. Se refirió a la ley y 26.485, a sus tipos y modalidades. Trató concretamente la modalidad laboral, y la ley Provincial 2786. No finalizó con una conclusión.

Contestó en referencia al Convenio 190 y sobre el Art. 30 LCT

Respecto del Art. 12 de LRT, analizó el fallo Retamales y el del Conteras, con bastante confusión.

NOTA: 15

Nota: 15.00

POSTULANTE: AGUSTIN MERLO

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

TEMA: PRINCIPIOS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO.

Comenzó manifestando que era un tema de gran importancia. Sin embargo desarrolló solo dos Principios, en una exposición desordenada e incompleta, sin terminar con una conclusión.

Expuso sobre el principio de progresividad, diciendo que está cuestionado, pero que está contemplado en la normativa Internacional. Cita jurisprudencia local donde se aplica el principio de progresividad.

Se refiere al control de constitucionalidad y convencionalidad, como un deber de los jueces, y lo explicó. No fue asertivo respecto del DNU 70/2023. No respondió cuál sería su decisión, respecto de la constitucionalidad del mismo.

NOTA: 13

Nota: 13.00

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

TEMA: PRINCIPIOS SOBRE DERECHO DEL TRABAJO.

Comenzó manifestando que era un tema de gran importancia. Sin embargo desarrolló solo dos Principios, en una exposición desordenada e incompleta, sin terminar con una conclusión.

Expuso sobre el principio de progresividad, diciendo que está cuestionado, pero que está contemplado en la normativa Internacional. Cita jurisprudencia local donde se aplica el principio de progresividad.

Se refiere al control de constitucionalidad y convencionalidad, como un deber de los jueces, y lo explicó. No fue asertivo respecto del DNU 70/2023. No respondió cuál sería su decisión, respecto de la constitucionalidad del mismo.

Nota: 13.00

POSTULANTE: VICTOR OSCAR GUZMAN**Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA**

TEMA: EL PRINCIPIO PROTECTORIO. IN DUBIO PRO OPERARIO.

La exposición del tema elegido fue muy breve, no lo desarrolló, y no fue satisfactoria. Por ende no finalizó con una conclusión.

No contestó las preguntas formuladas por el Jurado.-

Sostuvo la inconstitucionalidad del DNU 70/2023, pero sin fundamentarlo.

NOTA: 7

Nota: 7.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

TEMA: EL PRINCIPIO PROTECTORIO. IN DUBIO PRO OPERARIO.

La exposición del tema elegido fue muy breve, no lo desarrolló y no fue satisfactoria,. Por ende no finalizó con una conclusión.

No contestó las preguntas formuladas por el Jurado.-

Sostuvo la inconstitucionalidad del DNU 70/2023, pero sin fundamentarlo.

Nota: 7

Nota: 7.00

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

Devolución del Jurado: NANCY NOEMÍ VIELMA

TEMA: LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL. CONVENIO 190 DE LA OIT

Desarrolló el tema mediante una exposición desordenada. No terminó el tema con una conclusión.

No contestó satisfactoriamente las preguntas sobre la Recomendación 206 de la OIT, y sobre el tema de empresa y establecimiento.

Respecto del procedimiento administrativo previo ante las Comisiones Medicas, contestó de manera general.

NOTA: 11

Nota: 11.00

Devolución del Jurado: ANTONIO JORGE BARRERA NICHOLSON

TEMA: LA VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL CONVENIO 190 DE LA OIT

Desarrolló el tema mediante una exposición desordenada. No terminó el tema con una conclusión.

No contestó satisfactoriamente las preguntas sobre la Recomendación 206 de la OIT, y sobre el tema de empresa y establecimiento.

Respecto del procedimiento administrativo previo ante las Comisiones Medicas, contestó de manera general.

NOTA: 11

Nota: 11.00

SOBRE EXAMEN ESCRITO

PAUTAS DE LA EVALUACIÓN

CASO 3. SENTENCIA

El concursante deberá proyectar una sentencia de PRIMERA INSTANCIA.

La sentencia debe estar fundada en el Paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, considerando la Constitución Nacional de 1994 y la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art 75 inciso 22).

Se debe considerar el diálogo de fuentes: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Ley de Contrato de Trabajo, ley 24.013, ley 25.323 y ley 25.345, entre otras, analizando el sistema jurídico de modo armónico y coherente, incluyendo las regulaciones que sean procedentes al caso.

Se ha requerido que el caso debe ser juzgado teniendo en cuenta la prueba producida en autos y los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Se le aportan los hechos y el material probatorio. Para el supuesto que considere insuficiente los datos aportados, puede integrarlos, debiendo justificar por qué y cómo los integra.

El postulante deberá resolver si procede o se rechaza la demanda, total o parcialmente.

Deberá fundar como corresponde su sentencia, exponiendo claramente los argumentos de la procedencia o rechazo:

- 1) Deberá indicar claramente cuáles son los hechos controvertidos.
- 2) Explicará los motivos del distracto, la existencia o no de injuria laboral y si corresponde.
- 3) Explicará de manera razonablemente fundada, la procedencia o no de la demanda: a) En caso de rechazo deberá dar los argumentos respectivos. b) En caso de procedencia deberá indicar rubros y montos, cuantificando los mismos, debiendo también expedirse sobre los intereses y fundar su decisión.
- 4) Deberá expedirse sobre costas y honorarios. Parte Actora: dos letrados, (uno apoderado y otro patrocinante). Parte demandada: Pub Cerveceros SRL, un letrado apoderado y patrocinante y la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal S.A., un apoderado.

CASO 3

Dictar una sentencia de primera instancia.

RESULTAS:

I - Hechos:

1) Que a fs. 13/21 se presenta el Sr. Augusto Zeta, mediante apoderado legal y con patrocinio letrado, promueve demanda contra la empresa Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA, por la suma de \$ 2.500.000, y o lo que en más o menos resulte de autos, con intereses y costas.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada Pub Cerveceros el día 1 de marzo del 2013, correspondiéndole la categoría profesional de Jefe de cocina (Categoría del establecimiento C, nivel profesional 6), siendo de aplicación la CCT 389/2004. El contrato de trabajo fue registrado correctamente.

Que durante los primeros 21 días recibió entrenamiento sobre los procedimientos de la franquicia que luego debería llevar adelante en el local de su empleadora, donde se desempeñaría como jefe de cocina. El entrenamiento se realizó en dependencias de la franquiciante Lúpulo Cerveza Artesanal SA y fue impartido

por personal de la franquicia. Finalizado el entrenamiento desempeñó sus tareas en el local de su empleadora ubicado en la calle... de Neuquén.

Que Lúpulo Cerveza Artesanal SA, es una empresa que, mediante una extensa red de franquicias llamadas Lúpulo pubs explota mediante sus franquiciados locales cerveceros-gastronómicos en todo el país.

Que constituían tareas del actor controlar todo el proceso de elaboración de los platos del menú, que incluía el respeto al procedimiento de elaboración, cantidad, tiempo que demandaba el mismo, temperatura del plato, presentación en mesa y control de desperdicios, conforme el entrenamiento recibido.

Denuncia el horario de trabajo, francos, remuneración percibida y que conforme el horario denunciado realizaba 3 horas extras diarias al 50%, las que no eran abonadas y tampoco registradas y que además percibía sin registrar la suma de \$ 12.000.- que le era abonada en efectivo en el propio lugar de trabajo.

Que la mejor remuneración normal y habitual devengada fue la de \$ 265.720,47 mensuales en el mes de noviembre de 2021, incluyendo el adicional sin registrar y las horas extras.

Que durante el desempeño de sus tareas recibía indicaciones de Romualdo Lucas, encargado de turno, y también recibía órdenes de quienes controlaban el funcionamiento del local en representación de la franquiciante (supervisores zonales).

Que esas personas, controlaban el funcionamiento general del local conforme el reglamento de la franquicia, poniendo especial énfasis en la elaboración de los productos (controlaban al actor en el modo de preparación y presentación de los platos, comunicaban los cambios y novedades en general), la apariencia del local, su higiene y además controlaban la recaudación.

Que reclamó en reiteradas oportunidades que se abonen las horas extras y junto con ellas se incorporaran al recibo de sueldo las sumas abonadas sin registrar.

Que sus reclamos generaron una creciente tirantez en la relación laboral la que culminó con un despido directo. El telegrama que dispuso la medida decía: Ratificando nuestra comunicación verbal del día 20/12/2021, le notificamos que con motivo de sus reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero, que motivaran observaciones de nuestra franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su labor personal; queda despedido con justa causa. Haberes pendientes, liquidación final y certificados de ley a su disposición dentro del plazo legal.

Que contestó el despido rechazando el despido dispuesto, negando haber cometido infracción alguna que justificara la medida y que el texto no precisaba las circunstancias de hecho, tiempo y lugar de las faltas que se le imputaron. Intimó la regularización del contrato de trabajo en los términos de la ley 24.013. La empleadora rechazó la comunicación y negó deba regularizar el contrato de trabajo en modo alguno. Prosiguió el intercambio telegráfico con la intimación de entrega de certificados y el pago de la indemnización dispuesta en el Art. 2 de la ley 25.323, las que fueron rechazadas por la empleadora.

Que luego intimó a Lúpulo Cervezas Artesanales en virtud de su responsabilidad solidaria.

Practica liquidación y reclama: Indemnización por despido, por falta de preaviso, SAC sobre ambos, integridad del mes de despido, SAC proporcional, indemnización del Art. 10 y 15 de la ley 24.013, Art. 1 y 2 de la ley 25.323, indemnización del Art. 80 LCT, el pago de las horas extras y que se ordene el pago de los intereses moratorios conforme a la ley. Funda su pretensión en derecho

Se ofrece la siguiente prueba: Testimonial, pericial contable, informativa al Correo

Finalmente peticiona se haga lugar a la demanda, con expresa imposición de costas.

II.-Por providencia de fecha...se imprime a los presentes el trámite de juicio sumario previsto en la ley 921 de Procedimiento Laboral.

III. A fojas 45/53 se presentaron las demandadas: Pub Cervecerero SRL, por apoderado y con patrocinio letrado. Reconoce relación laboral, fecha de inicio y fin de la misma, lugar de las tareas e intercambio epistolar. Sostiene que el actor fue despedido con causa da su propia versión de los hechos y sostiene que la demanda debe ser rechazada con costas.

Lúpulo Cervezas Artesanales SA, comparece por apoderado legal, rechaza todo tipo de responsabilidad por la relación laboral habida entre el actor y su franquiciada y niega la existencia de solidaridad alguna.

IV. A fs. 55 la actora contesta traslado de documental.

V. A fs. 56/7 se abre la causa a prueba. A fs. 68 la demandada adjunta libro art. 52 LCT

VI. A fs. 114 y vta. se certifica prueba. A fs. 116 se ponen autos para alegar. A fojas 118 se llama autos para sentencia.

VII. PRUEBAS:

A) Documental

1. El intercambio telegráfico.
2. Recibos de haberes, donde no consta el pago de horas extras

B) Testimoniales:

Declaran tres testigos, todos ofrecidos por la parte actora,

1. El testigo Crisóstomo indicó en relación a las tareas del actor era la de jefe de cocina, que como todos el actor hacía horas extras, no pudiendo precisar cuántas realizaba. Que el funcionamiento de la franquicia era controlado por los supervisores de la franquiciante. Que no sabe si el actor percibía pagos en negro pero que a él si le abonaban todos los meses entre 12.000 y 15.000 pesos, que el pago se hacía en el local. Que sabe que el actor fue despedido desconociendo los motivos

2. El Testigo Julio Rodríguez, señaló que el actor era cocinero, jefe de cocina, que sabe que cobraba mensualmente un dinero en negro, que lo sabe porque el pago se hacía en la cocina, veía cuando le pagaban al actor porque al mismo tiempo también cobraba él. Que en la cocina todos cobraban en negro \$ 10.000.- mensuales. También que trabajaban horas extras las que no eran pagadas. No recuerda cuantas horas extras trabajaban.

3. El testigo Hugo Pablo, expuso que el actor era compañero de trabajo, que trabajaba en la cocina y tenía personal a cargo. Que él personalmente no hacía horas extras y todo lo que cobraba constaba en los recibos de sueldo. Que sabe que había quienes sí hacían horas extras porque él se iba y los compañeros seguían trabajando.

C) Pericial Contable.

El perito dictamina, que Pub Cervecerero SRL no lleva sus libros laborales en legal forma, conteniendo diversas irregularidades registrales, como incongruencia entre la fecha de la rúbrica y las de los asientos

efectuados. Informa que al personal no se le ha liquidado horas extras. Acompaña el contrato de franquicia suscripto por las demandadas.

D) Informativa

Informativa al Correo. Informa que Lúpulo Cerveza Artesanal SA recepcionó la intimación cursada por la actora por su responsabilidad solidaria. El resto del intercambio fue reconocido.

RESPUESTAS EXÁMENES ESCRITOS

POSTULANTE: SHEILA FABIANA LISCHINSKY

VISTOS : los autos caratulados “ AUGUSTO ZETA c/ Pub Cerveceros SRL y otros s/ despido” expediente del juzgado laboral a mi cargo, del que

RESULTAS: Que a fs. 13/21 se presenta el actor y promueve demanda contra Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA, por la suma de \$2.500.000 y lo que en más o menos resulte de autos, con intereses y costas.

Relata que ingresó a trabajar para la demanda Pub Cerveceros SRL en fecha 10 de marzo de 2013, categoría C del CCT 389/2004,

Manifiesta haber recibido entrenamiento en las dependencias de Lúpulo Cerveza Artesanal SA sobre los procedimientos de franquicia que luego llevaría a cabo en el local de su empleadora y que el mismo fue impartido por personal de Lúpulo Cerveza Artesanal SA.

Describe tareas, y afirma que realizaba horas extras las que no fueron reconocidas y abonadas, y también sostiene que cobraba sumas en negro.

Indica que a consecuencia de sus reclamos fue despedido con una causa que dice no fue clara. Por lo que rechaza la misma.

Practica liquidación, ofrece prueba, peticiona.

Corrido el pertinente traslado, a fs. 45/53 se presentan las demandas. Específicamente Pub Cerveceros SRL reconoce la relación laboral fecha de ingreso y categoría, y desconoce las condiciones alegadas y afirma que el actor fue despedido con causa. Ofrece prueba, peticiona.

A su turno, Lúpulo Cerveza Artesanal SA rechaza todo tipo de responsabilidad habida entre el actor y su franquiciada y niega solidaridad.

Producida la prueba, clausurado el período probatorio y puestos los autos para alegar, ninguna de las partes hizo uso de tal facultad.

Llamado autos para sentencia, el que se encuentra firme y consentido.

CONSIDERANDOS:

Hechos reconocidos: se encuentra reconocida la relación laboral habida entre el actor y la demandada Pub Cerveceros SRL, fecha de inicio y fin de la misma, lugar de tareas e intercambio epistolar, difiriendo en relación a las condiciones laborales y la justificación de la ruptura.

Hechos controvertidos: se encuentra controvertido las condiciones laborales alegadas por el actor y la justificación del despido, en tanto el accionante afirma haber percibido sumas en negro y realizado horas extras sin reconocimiento ni registración ni pago. Asimismo, indica que el despido se produjo como consecuencia de sus insistentes reclamos.

Extremos éstos desconocidos por la demandada Pub Cerveceros SRL, quien niega las condiciones alegadas por el actor, y sostiene en relación al despido que el mismo se produjo con causa.

Finalmente, el accionante persigue la responsabilidad solidaria de la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal SA.

Entiendo necesario establecer un orden metodológico para abordar la presente controversia. Para lo cual

analizare en primer término las condiciones laborales alegadas por el actor en relación a su empleadora Pub Cerveceros SRL; para luego abordar el despido acaecido, y en base a ello la procedencia o no de los rubros pretendidos y finalmente la procedencia o no de la responsabilidad solidaria de la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal SA.

Así, y conforme dispone el art. 377 del CCyC ley 912 de aplicación supletoria conforme art.54 de la ley 921, corresponderá al actor probar los hechos alegados en relación a las condiciones laborales, e incumbirá al demandado Pub Cerveceros SRL la prueba de la causa del despido.

Condiciones laborales:

Afirma el señor Zeta que percibió la suma de \$12.000 en negro, es decir sin registrar.

En este tópico la prueba testimonial resulta trascendente. Así, el testigo Julio Rodríguez afirmó tener conocimiento que el actor cobraba mensualmente dinero en negro, y que lo sabe porque los pagos se hacían en la cocina y el testigo lo veía.

Indica que en la cocina todos cobraban \$10.000 pesos mensuales.

Por su parte, el testigo Crisostomo si bien dijo no saber si al actor le pagaban sumas en negro, sostuvo que a él si le abonaban todos los meses entre \$12.000 y \$15.000 pesos y que el pago se le hacía en el local.

En este sentido, no dejo de advertir que si bien un solo testigo de manera determinante afirmó ver los pagos en negro que percibía el actor, no le quita valor probatorio a sus dichos, en tanto y en cuanto valorado en el contexto y las circunstancias referidas por los demás testigos, siendo estos compañeros de trabajo y compartiendo de manera directa la labor en el sector de cocina, me convencen que los pagos en negro de estas sumas, que oscilan entre los \$10.000 y \$15.000 era una práctica de la demandada, cuyo conocimiento manifestaron tener los propios testigos.

Horas extras: El actor afirma que realizaba 3 horas extras al 50%, y que las mismas no fueron liquidadas como tampoco registradas.

En igual sentido que lo referido precedentemente, la prueba testimonial ha aportado claridad a lo alegado.

Así, el testigo Rodríguez afirma que tanto el como el accionante trabajaban horas extras, mientras que el testigo Crisóstomo indicó que el actor, como todos hacia horas extras. Por su parte el testigo Pablo preciso saber que había quienes hacían horas extras porque el se iba y sus compañeros seguían trabajando. En este sentido, y entendiendo que la jornada de trabajo se desarrollaba desde las 12 am hasta las 23 horas, aspecto este que agrego por considerar el horario habitual de funcionamiento de este tipo de emprendimiento cervecero gastronómico.

No desconozco el criterio imperante de la Cámara de Apelaciones local en el sentido de exigir el detalle preciso de las horas extras y el monto de las mismas a los fines de analizar su procedencia, y tampoco paso inadvertido que los testigos, si bien son contestes en afirmar la realización de horas extras por parte del personal del establecimiento, incluido el actor, y la falta de precisión exacta de la cantidad de horas que realizaba el actor, no menos cierto es que el demandado no ha cumplimentado, las irregularidades registrales informada por el perito contador respecto a los libros del art.52 LCT , constituye pres

unción suficiente que faculta al juez para apartarse del contenido de los mismos.

Asimismo, la regla protectoria del art.9 parrafo2 LCT me conduce a ponderar de manera favorable al trabajador los dichos de los testigos.

Así, tengo acreditado la realización de las horas extras en la extensión denunciada y la percepción de la suma de \$12.000 sin registrar.

Despido directo: las partes son contestes en la culminación de la relación laboral por despido directo, considerándolo incausado el accionante y peticionando rubros indemnizatorios en consecuencia.

Se encuentra reconocido el intercambio epistolar habido entre el actor y la demandada Pub Cerveceros SRL. Así, corresponde analizar si se encuentran cumplimentados los requisitos formales de la comunicación por parte del empleador en los términos del art.243 LCT para luego ingresar, de corresponder, a la valoración de la causal del distracto.

En este sentido, observo que la carta documento enviada por la demandada comunicando el despido resulta vago, en tanto su texto no precisa circunstancias de hecho tiempo y lugar que permitan al receptor de la comunicación el conocimiento de la conducta que se le reprocha, sino que simplemente refiere a reiteradas negligencias e impericias que motivaron observaciones de la franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su labor personal.

No desconozco, y así lo ha afirmado cierto sector de la doctrina y jurisprudencia, que, en determinadas circunstancias la comunicación del despido puede verse complementada con los hechos previos al despido y de los cuales pudieran inferirse el conocimiento del receptor de la conducta injuriosa.

Pero esto no ha acontecido en autos, mas allá de que la demandada en el texto de la misiva afirmó ratificar la comunicación verbal hecha el día 21/12/21.

La falta de precisión de los motivos en que se funda la ruptura del contrato afecta notoriamente el derecho de defensa del receptor del reproche - en este caso el trabajador- quien se vio privado de esgrimir los recursos pertinentes en salvaguarda de sus derechos.

Aun así, y si estimara que la comunicación precisa hechos y razones para producir el despido, lo cierto es que la orfandad probatoria se impone, en tanto Pub Cerveceros SRL no ha ofrecido aporte probatorio alguno tendiente a afirmar su posición.

Es por estas razones, considero que el despido dispuesto por la demandada Pub Cerveceros SRL ha operado sin causa, debiendo responder en consecuencia.

A los fines de determinar la cuantía indemnizatoria, estimo precisar, en primer término la mejor remuneración normal y habitual del actor.

En este sentido, la pericia contable obrante en autos, la que fuera efectuada sobre los libros del art.52 LCT acompañados por la demandada a fs.68, da cuenta de irregularidades registrales como ser incongruencia entre la fecha de la rúbrica y la de los asientos efectuados.

Razón por la cual, y en mérito a lo preceptuado por el art.54 LCT y lo determinado por el experto contable, estimo constituida la presunción suficiente que faculta al juez para apartarse del contenido de los mismos, y tomar como cierta la mejor remuneración normal y habitual denunciada por el actor (\$265.720,47) monto que incluye la suma en negro y las horas extras, cuya prueba se ha producido en autos.

Rubros pretendidos:

Aclaro de manera preliminar que integro a los fines de precisar las fechas que la comunicación considero efectuada el día 21/12/21 en tanto el empleador hace una referencia en la carta documento de una supuest o despido verbal el día 20/12/21, por lo que la emisión de la misiva se infiere que fue posterior, la qu e estimo realizo y llego el día 21/12/21.

Art.245 LCT: considerando la fecha de ingreso (01/03/13) y la de egreso (21/12/21) el tiempo de servicio fue de 8 años, 9 meses y 19 días. Y no encontrándose tope publicado del Ministerio de Trabajo en relació n a los trabadores de la actividad, y eventualmente realizar el cálculo conforme pautas de Vizzotti, tom are como base del salario la denunciada por el actor. Por lo que efectuado el cálculo la misma ($\$265.720,47 \times 9$) la indemnización correspondiente al art.245 LCT asciende a $\$2.391.484,23$.

Corresponde adicionar el SAC sobre la indemnización del art.245 como lo pide el actor, en tanto el mismo representa una remuneración de devenga miento mensual conforme doctrina del TSJ de Neuquén in re "Reyes Barrientos", por lo que efectuado sus cálculos ($\$2.391.484,23/12$) = $\$199.290,35$

Preaviso (art.231/232 LCT): tomare como base de cálculo la remuneración correspondiente al mes anterior al despido, por ser la misma la correspondiente al criterio de proximidad. ($\$265.720,47 \times 2$) = $\$531.440,9$

Corresponde adicionar el SAC sobre preaviso como lo pide el actor, por los mismos argumentos dichos prec edentemente, conforme doctrina del TSJ de Neuquén in re "Reyes Barrientos".

Integración mes de despido: siendo que el despido operó el dia 21/12/21 corresponde integrar y abonar lo s días faltantes del mes. Asi ($\$265.720,47/28 \times 10$)= $\$94.900,16$

SAC proporcional: asumiendo que la demandada no abonò este rubro propio de cualquier fin de un contrato laboral, lo calculo. ($\$265.720,47/180 \times 6$)= $\$265.720,47$

Indemnización art.10 y 15 ley 24013: No hare lugar a las indemnizaciones pretendidas en tanto el acciona nte no cumplimiento con el requisito dispuesto en el art.11 de la ley 24013 que obliga al trabajador a de nunciar, vigente la relación laboral, tanto al empleador como a AFIP.

Indemnización art.1 25323: no hare lugar a las mismas en tanto si bien ha quedado demostrada la existenc ia de irregularidad en la contratación (salario en negro y no liquidación de las horas extras) el traba jor no probo haber intimado a su empleador vigente la relacion laboral.

Indemnización art. 2 25323: procede la misma en tanto el despido fue sin causa y el trabajador cumplimen to el requerimiento de su pago con posterioridad al distracto. Ascendiendo a $\$1.461.462$

Indemnización art.80: No procede en tanto el trabajador no cumplio con el plazo estipulado en el dct 41 2, debiendo esperar 30 días a la terminación de la relación laboral.

Horas extras: procede su calculo considerando el valor hora que estimo de aritméticamente en $\$593,12$ el valor al 50%, por el perido no prescripto (dic de 2019 a dic 2021)son 336 días, * $1779,36$ ($593,12 * 3$ h s)= $\$597,864$

Total: $\$5.342.871$

Intereses: en relación a éstos, y siendo que la actualización de los créditos laborales se encuentra con

dicionada al nominalismo estricto que impera en nuestro país con la ley 23298, y la forma adoptada por la jurisprudencia local es la actualización indirecta por medio de intereses, el capital de condena se actualizará desde que es debido (21/12/21) conforme tasa efectiva anual del banco provincial del Neuquén para clientes sin paquete sin IVA canal de venta sucursales. hasta la fecha de practicarse la liquidación del art.51 Ley 921 - conforme TSJ in re Moreno Coppa.-

Responsabilidad solidaria pretendida de Lúpulo Cerveza Artesanal SA.

El actor pretende responsabilizar solidariamente a Lúpulo Cerveza Artesanal SA respecto de las consecuencias del contrato de trabajo habido entre el actor y Pub Cerveceros SRL.

Analizaremos en primer término la vinculación entre las codemandadas para luego determinar la procedencia o improcedencia de lo pretendido por el actor.

Se encuentra reconocida por la codemanda Lúpulo Cerveza Artesanal SA la vinculación contractual con Pub Cerveceros SRL, a través de un contrato de franquicia.

Surge también informado en la pericia contable agregada en autos, la existencia de dicho contrato.

Ahora bien, resulta importante vislumbrar la incidencia de dicha modalidad contractual regulada en el CC CN a través de los arts.1512 a 1524, en el mundo laboral.

Es decir, si esta modalidad propia de la descentralización de las empresas, aleja a quien ostenta la condición de franquiciante de las responsabilidades que pudieran surgir respecto del franquiciado con el trabajador.

Para lo cual es necesario, de manera liminar clarificar los términos de empresa y de establecimiento. Sobre esto, y conforme las definiciones dadas por la LCT en los arts.5 y 6, la empresa es la organización de los medios materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, mientras que el término establecimiento se describe como la unidad técnica y de ejecución destinada al fin de los logros de la empresa.

Es decir, la empresa es un ideal, que se materializa a través del establecimiento. No hay empresa sin establecimiento ni establecimiento sin empresa.

Por otra parte, la LCT define en varias normas al empresario como aquel que "dirige" (art.5) también lo hace de manera indirecta cuando describe el concepto de trabajo (art.4) como toda actividad lícita prestada a favor de quien tiene la facultad de dirigirla.

Por lo que, las preceptos que de antaño refirieron a la dependencia, lease técnica económica y jurídica, en tiempos actuales con tantas modalidades contractuales no siempre se encuentran presentes en las mismas, siendo la dirección sin duda lo que define la existencia de contrato de trabajo.

Las nuevas o no tan nuevas formas de descentralización productiva de las empresas se materializa a través de distintas maneras. Un caso es el contrato de franquicia, donde el franquiciante otorga al franquiciado un sistema ya aprobado para comercializar determinados bienes, proveyéndole a éste último la infraestructura, que incluye la marca, conocimientos técnicos, asistencia comercial y técnica, a cambio de una prestación directa o indirecta del franquiciado.

Ahora bien, en el caso de análisis, resta determinar cuál es la situación en la que se encuentra el trabajador que resulta dependiente registral del franquiciado.

Respecto a la ponderación de las pruebas, de la declaración del testigo Crisostomo, compañero de trabajo o del actor, surge que el funcionamiento de la franquicia era controlada por los supervisores de la franquiciante.

El contrato de franquicia informado y acompañado por el perito contador, me permiten observar las modalidades insertas en el este contrato, a saber, compromiso de acompañamiento técnico y capacitación para los dependientes del franquiciado, control en la elaboración de los productos, y en las instalaciones del franquiciado, y un sinnúmero de obligaciones de este último con el franquiciante.

Así, en el marco de equidad y justicia que debe guiar la decisión judicial, apreciando el plexo normativo completo y complejo aplicable al caso, el Código Civil y Comercial otorga pautas valorativas constitucionales y convencionales, específicamente a la través de los arts. 1 y 2 que deben guiar la interpretación, proyección y aplicación de la norma, teniendo en consideración la finalidad de la misma.

Esto me lleva a tener que analizar de manera integral Ley de Contrato de Trabajo y Código Civil y Comercial y analizar así el sistema jurídico de manera coherente, para lo cual, el principio de primacía de la realidad, resulta ser el prisma con el cual miraré las circunstancias traídas a estudio.

En este sentido, considero que la puesta de un sistema ya aprobado por parte del franquiciante al franquiciado para comercializar determinados bienes, que en la realidad se encuentra materializada por directivas en cuanto al modo de realizar la tarea, de elaborar los productos, imponiendo incluso sanciones ante el incumplimiento de pautas del contrato, como ser higiene del lugar, extensión de jornada de los empleados del franquiciado.

Sumado a lo que denominen entrenamiento de las tareas, que no es más ni menos que indicarle el cómo hacer la labor a los trabajadores del franquiciado, más las instrucciones por parte de los llamados supervisores zonales, circunstancias todas que me convencen que estamos ante una trabajo claramente dirigido el franquiciante, lo cual, reiterando lo dicho precedentemente que dirección define la existencia de contrato de trabajo, es que entiendo que le cabe al mismo la responsabilidad solidaria.

A mayor abundamiento, la interpretación de las leyes laborales debe hacerse conforme al paradigma de los derechos humanos que informan normas de interpretación, a saber, la dignidad de la persona, el principio prohomine, el control constitucional, el derecho al trabajo, entre otros.

Es por todo lo expuesto:

FALLO: I) Haciendo lugar a la demanda entablada por Augusto Zeta, condenando a Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA a abonar al actor, dentro del término de cinco días de notificado, la suma de \$5.342.871 en concepto de capital con más los intereses determinados en el considerando respectivo. II) costas a las demandadas, regulo los honorarios de los letrados intervinientes por el actor Dr. En el doble carácter en el 19.3% y de los letrados de la demandada Pub Cerveceros SRL en el doble carácter en el 11.8% y los del letrado de la demanda Lúpulo Cerveza Artesanal SA - patrocinante- en el 7.08% , todo de las sumas que resulten de practicar la planilla del art.51 LCT con base capital más intereses (conf. Arts.6, 7,9,11,20 y cctes ley 1594 y 2933). Regulo los honorarios del perito interviniente en el 4% del monto de la demanda. III) Regístrese. Notifíquese y oportunamente archívese.

POSTULANTE: VERÓNICA DE MARÍA SÁNCHEZ

NEUQUEN, 21 DE febrero de 2024.

VISTOS: Estos autos caratulados: "ZETA AUGUSTO C/ PUB CERVECERO SRL y otro S/ Despido " Expte Nº 548245/ 22 de trámite por ante este Juzgado de Ia Instancia en lo Laboral Nº 1 de la Ia. Circunscripción Judicial 1 de la Provincia de Neuquén;

Y RESULTA : Que a fs 13/21 se presenta el Dr ENRIQUE GARCIA, en su carácter de apoderado del Sr Augusto Zeta, con el patrocinio letrado del Dr LUIS GOMEZ e inicia formal demanda laboral contra la empresa PUB CERVECERO SRL y LUPULO CERVEZA ARTESANAL SA por la suma de PESOS DOS MILLONES QUINIENTOS MIL (\$ 2.500.000) o lo que en mas o en menos resulte de la prueba a producirse en autos, con más intereses y costas a raíz del despido impetrado por la demandada .

Relata que ingresó a trabajar para la demandada PUB CERVECERO SRL el día 01 de marzo de 2013, en la categoría profesional de Jefe de Cocina (Categoría del establecimiento C, nivel profesional 6) del CCT 389/2004.

Que desempeñó las tareas en el local de su empleadora PUB CERVECERO SRL sito en calle Mtro Gonzalez 124 de esta ciudad de Neuquén, habiendo sido desde el inicio su relación laboral registrada correctamente.

Que durante los primeros 21 días recibió entrenamiento sobre los procedimientos de la franquicia que luego ejecutaría en el local de su empleadora , donde se desempeñaría como jefe de cocina. Que el entrenamiento se llevó a cabo en dependencias de la franquiciante LUPULO CERVEZA ARTESANAL SA y fue impartido por personal de la franquicia. Finalizado el mismo pasó a cumplir sus tareas en el local de su empleadora citada.

Que Lupulo Cerveza Artesanal SA en una empresa que mediante una extensa red de franquicias llamadas "Lupulo Pubs" explota mediante sus franquiciados locales cerveceros-gastronómicos en todo el país.

Que las tareas del actor consistían en controlar todo el proceso de elaboración de los platos del menú, que incluía respetar el procedimiento de elaboración, la cantidad, el tiempo que demanda el mismo, la temperatura del plato, como así también la presentación en mesa y control de desperdicios.

Denuncia el horario de trabajo, francos, remuneración percibida y que diariamente realizaba tres (3) horas extras al 50 %, las cuales no eran abonadas ni registradas, como así también que percibía sin registrar la suma de \$ 12.000, en mano, en el propio lugar de trabajo y que la mejor remuneración normal y habitual devengada fue la de \$ 265.720,47 , que se corresponden al mes de noviembre de 2021, incluyendo el adicional sin registrar y las horas extras.

Señala el actor que durante el desempeño de sus tareas recibía indicaciones del encargado de turno, Sr Romualdo Lucas, y también de los supervisores zonales quienes controlaban el funcionamiento del local en representación de la franquiciante.

Dichos supervisores zonales, controlaban el funcionamiento general del local conforme el reglamento de la franquicia, con especial atención en la elaboración de los productos, la apariencia del local, su higiene y recaudación. También controlaban al actor en el modo de preparación y presentación de los platos, comunicándole algún cambio y novedad en general.

Que a raíz de los reclamos reiterados de su parte para que se le abonen la horas extras como también para que se consignen en los recibos las sumas abonadas sin registrar, generaron una creciente tirantez en la relación laboral que culminó con un despido directo.

Que la empleadora dispuso su despido mediante telegrama en los siguientes términos: "Ratificando nuestra comunicación verbal del día 20/12/2021, le notificamos que con motivo de sus reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero, que motivaron observaciones de nuestra franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su laboral personal; queda despedido con justa causa. Habere s pendientes, liquidación final y certificados de ley a su disposición dentro del plazo legal".

Que mediante telegrama rechazó el despido, negando haber cometido infracción alguna que justificara la medida, como así también que el texto no precisaba las circunstancias de hecho, tiempo y lugar de las faltas atribuidas, intimando la regulación del contrato de trabajo en los términos de la ley 24013.

Dicha misiva fue rechazada por la empleadora, con negativa a que deba regularizar el contrato de trabajo. Por último, intimó el actor a la entrega de los certificados y al pago de la indemnización en los términos del art 2 ley 25323, las que fueron rechazadas por la empleadora.

Señala que efectuó intimación a LUPULO CERVEZAS ARTESANALES en su carácter de responsable solidaria.

Practica liquidación consignando los siguientes rubros que hacen a su reclamo: Indemnización por despido, preaviso, SAC sobre despido y sac s/ preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, y las indemnizaciones previstas en las leyes 24013 -art 10 y 15-, 25323 -art 1 y 2- y art 80 de la LCT. Horas extras

Ofrece prueba, funda en derecho y peticiona que se haga lugar a la demanda, con más intereses moratorias, y con expresa imposición de costas.

Corrido el traslado de ley, a fs 45/49 se presenta la demandada PUB CERVECERO SRL por medio de apoderado, y con patrocinio letrado.

Reconoce la relación laboral, fecha de inicio y fin de la misma, lugar de prestación de tareas y el intercambio epistolar.

Sostiene que el despido del actor fue con causa, relata su propia versión de los hechos que dieron lugar al mismo.

Pide el rechazo de la demanda con costas a cargo de la parte actora.

A fs 50/53 se presenta la demandada LUPULO CERVEZAS ARTESANALES SA, por medio de su apoderado.

Rechaza todo tipo de responsabilidad por la relación habida entre el actor y su franquiciada y niega la existencia de solidaridad alguna.

A fs 55 corrido que fuera el traslado en los términos del art 21 últ párr. de la ley 921, la actora contesta el traslado de la documental.

A fs 56/7 se abre la causa a prueba, se produce la misma, la que se certifica a fs 114 y vta, poniéndose los autos para alegar a fs 116, no haciendo uso de tal derecho ninguna de las partes.

A fs 118 se llama autos para sentencia.

Y CONSIDERANDO: tal como ha quedado trabada la litis, se encuentra reconocida por las partes la relación laboral entre el actor y su empleador Pub Cerveceros SRL, la fecha de ingreso, tareas desempeñadas, cate

oría y el despido directo invocado.

Siendo la controversia en autos, la causal del despido, las horas extras reclamadas, el pago de una suma en efectivo y no registrada, como así también si cabe responsabilidad solidaria a la demandada Lúpulo Cervezas Artesanales SA.

En primer término entiendo necesario comenzar con el análisis de la cuestión relativa a la relación laboral del actor con su empleadora para luego, y de corresponder, proseguir en orden a la solidaridad planteada. Digo ello, en tanto y en cuanto, de no acogerse el reclamo del trabajador, resultaría abstracto el planteo de solidaridad.

Sabido es que la norma del art 377 del CPCyC impone la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

En el caso, el demandado es quien invoca el despido alegando una causal de ruptura, y por ello, conforme la pauta procesal indicada deberá probar que el despido tuvo razón y entidad suficiente para dar por concluida la relación laboral.

Para ello, partiendo del concepto de INJURIA que resulta aquel hecho, conducta u omisión atribuible a una de las partes del contrato, que resalten de tan gravedad que no permitan la prosecución del vínculo -art 242 LCT- y teniendo en cuenta que en la comunicación del despido por justa causa deberá expresarse lo suficientemente claro y preciso los motivos en que se funda la ruptura del contrato -art 243 LCT.

De la prueba arrojada, en particular de la lectura de la misiva enviada por el empleador, por la cual le endilga "reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero", ha sellado la suerte del análisis

Pues, respetando la normativa laboral, en relación al concepto de invariabilidad de la causal de despido, deberé ceñirme al texto telegráfico y al hecho invocado con motivo de la ruptura, partiendo del análisis de las pruebas rendidas. Y esto es así, porque la causa alegada no puede ser modificada una vez efectuada la demanda, lo que hace al derecho de defensa de la parte afectada.

Es dable señalar que la notificación del despido del actor, carece de elementos certeros para su análisis y prueba, siendo una causal genérica la invocada, pues debió precisar en la misiva, al menos, cuáles fueron las conductas del trabajador que pudieran encuadrar como violatorias del art 62 de la LCT y 84 en su deber de diligencia y colaboración.

Es así, que de las pruebas rendidas, nada aportan al respecto. Obsérvese en este sentido la orfandad probatoria del demandado, y que de la lectura de los testimonios no surgen los hechos endilgados al trabajador, sin dejar de resaltar, que fueron ofrecidos por la actora, más allá del interrogatorio libre que efectúa el Juez/a conforme el art 32 de la ley 921.

Sentado ello, y no encontrando probada la causal de despido en los términos del 242 de la LCT se torna incausado el despido invocado.

Pasando a un segundo análisis, el actor reclama HORAS EXTRAS y la registración del pago de una suma en efectivo que recibía en el local donde trabajada, de las llamadas y conocidas como "sumas en negro".

Distinto es aquí el valor de las testimoniales rendidas, tratándose de compañeros de trabajo del actor.

Pues de la lectura de las mismas tengo por acreditado la habitualidad y normalidad con que "todos" hacía

n horas extras como así también la modalidad del pago de una suma en negro.

Así, el testigo Crisostomo indicó "...que como todos el actor hacia horas extras, no pudiendo precisar cuántas realizaba...no sabe si el actor percibía pagos en negro pero que a él si le abonaban todos los meses entre 12.000 y 15.000 pesos, que el pago se hacía en el local...". A su turno, Rodríguez dijo "...que sabe que cobraba mensualmente un dinero en negro, que ...veía cuando le pagaban al actor porque al mismo tiempo también cobraba el...todos cobraban en negro \$ 10.000 mensuales...que trabajaban horas extras las que no eran pagadas...". Y el testigo Pablo, expone que "...sabe que había quienes si hacían horas extras porque él se iba y los compañeros seguían trabajando".

De la prueba pericial contable obrante en autos, el experto dictamina que la demandada no lleva sus libros laborales en legal forma, conteniendo diversas irregularidades registrales, surgiendo incongruencia entre la fecha de la rúbrica y las de los asientos.

Consecuentemente, si bien la pericia producida en las causas judiciales, no resultan obligatorias para la decisión del juez/a, no menos cierto es que su valor probatorio conforme lo ya dispuesto en respetada doctrina, en razón de la labor profesional del experto en la materia, y auxiliar de la justicia, es que resulta ser considerada.

Sumado a ello, y de los términos del informe pericial, se impone hacer efectivo el apercibimiento del art 38 de la ley 921.

No surgiendo prueba que desvirtúe la posición del actor, es que tengo por probado las horas extras reclamadas y la suma no registrada , en la suma de \$ 13.500 promediado que fuera la diferencias consignadas por el actor , lo dicho por los testigos y en el marco del art 40 de la ley 921.

Ahora bien, forma parte del reclamo del trabajador la condena a la empresa LUPULO CERVEZA ARTESANAL SA como solidaria por las obligaciones emergentes de la relación laboral con su empleadora.

No esta discutido en autos que entre PUB CERVECERO SRL y LUPULO CERVEZA ARTESANAL SA existió un contrato de franquicia, circunstancia también acredita con la documental aneja por el perito contador al elaborar su informe, designado que fuera conforme la ley procesal del fuero (art 35 Ley Nº 921).

El contrato de franquicia está expresamente regulado en las normas del Código Civil y Comercial de la Nación, en el Cap 19 partiendo del concepto del mismo " Hay franquicia comercial cuando una parte, denominada franquiciante, otorga a otra, llamada franquiciado, el derecho a utilizar un sistema probado, destinado a comercializar determinados bienes o servicios bajo el nombre comercial, emblema o la marca del franquiciante, quien provee un conjunto de conocimientos técnicos y la prestación continua de asistencia técnica o comercial, contra una prestación directa o indirecta del franquiciado. ..."y en art 1514 y 1515 de talla las obligaciones que emergen del mismo.

Ahora bien, visto de este modo, podría decirse cuál es la responsabilidad que le cabe al franquiciante en las relaciones emergentes del contrato de trabajo que tiene el franquiciado en el desarrollo de la actividad.

Y la respuesta la encontramos justamente en las normas del derecho laboral, en sus principios protectores y de primacía de la realidad.

El art 30 de la ley de contrato de trabajo impone la solidaridad en dos situaciones: cuando hay cesión t

otal o parcial de establecimiento o explotación habilitado a su nombre o cuando contraten o subcontraten , cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y especifica propia del establecimiento.

Necesariamente, acudimos al análisis de la prueba y al desarrollo de la relación laboral .

No fue discutido en autos que PUB CERVECERO SRL, lugar donde trabajaba el actor, comercializa la franquicia "lúpulo pubs". Como tampoco que a su ingreso fue adiestrado por la franquiciante en el manejo de todo lo referido a los productos a comercializar, desde su elaboración y demás cuestiones relacionadas a ella a la vez que controlado en el ejercicio de sus funciones.

Es aquí la nota característica de este contrato. Pues constituye "trabajo" toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla..." siendo la subordinación técnica una de las características del contrato, como también lo constituyen la subordinación jurídica y económica.

Entonces, de quién recibía órdenes el trabajador, quién le decía qué hacer, quién tenía facultades para imponer sanciones, o al menos sugerirlas , la respuesta la encuentro no solo en los dichos del actor sino también en el texto del telegrama que cursara el empleador, al decir que la conducta del trabajador motivaron observaciones de la franquiciante con relación a la mala calidad del servicio.

Es decir, hay un reconocimiento expreso de las partes, en cuanto a la subordinación del Sr Zeta con los miembros de la empresa Lúpulo Cerveza Artesanal SA a través de los supervisores zonales.

La protección del trabajador, fundada tanto en la normas nacionales como en las internacionales, y a través del bloque constitucional que impone el art 75 inc 22 de la CN, el art 37 de la Constitución Provincial , Convenio 95 de la OIT, otorgan el deber de acatarlas y juzgar en consecuencia.

Consecuentemente, que corresponde hacer lugar y extensiva la solidaridad a la empresa LUPULO CERVEZA ARTESANAL SA por las obligaciones emergentes de la relación laboral entre el actor y su empleadora.

Resulta acreedor el trabajador por los siguientes rubros

Base salarial: 265720.47 + 22143,37 prop de SAC cf criterio del TSJ "Reyes Barrientos"

ANTIGÜEDAD: 8años: \$ 2.302.91072

Preaviso: \$ 531440.94

SAC prop \$ 132860.23

Integ y salario dic/ 21 : \$ \$ 265720,47

Art 80 : \$ 797.161,41

Art 1 ley 25323:

Por los motivos expuestos:

Fallo: HACIENDO lugar a la demanda y condenandzdo a la demandada PUB CERVECERO SRL y en forma solidaria a LUPULO CERVEZAS ARTESANALES SA pro la suma que resulte de la planilla precedente, la que se liquidara a traves del gabinte tecnico contrable del TSJ, mas la de inteses desde la mora (fecha del despido) y hasta su efectivo pago conforme la tasa para prestamos personales del BPN (TEA). II costas a cargo de las demandadas -art 17 ley 921 y 68 CPCyC). Regular los honorarisoi

POSTULANTE: AGUSTIN MERLO

Neuquén, 21 de Febrero de 2024

VISTOS: estos autos caratulados “Zeta Augusto c/ Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA” (Expte. XXXXXX), en trámite ante este Juzgado Laboral nro. 1 de la I Circunscripción Judicial de Neuquén a mi cargo, venidos a mi despacho a fin de dictar sentencia definitiva y de los cuales,

RESULTA:

Que a fs. 13/21 se presenta el Sr. Augusto Zeta mediante apoderado y con patrocinio letrado y promueve demanda por cobro de indemnizaciones por despido contra las empresas Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA por la suma de \$ 2.500.000 más intereses y costas.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada Pub Cerveceros SRL el día 01 de marzo de 2013 realizando tareas de Jefe de Cocina (categoría del establecimiento C, nivel profesional 6) dentro del Convenio Colectivo de Trabajo 389/2004. Sostiene que el contrato de trabajo fue registrado correctamente.

Afirma que durante los primeros 21 días recibió entrenamiento sobre procedimientos de la franquicia que luego debería llevar adelante en el local de su empleadora. Que dicho entrenamiento fue realizado en dependencias de la franquiciante Lúpulo Cerveza Artesanal SA y fue impartido por personal de esta última. Que finalizado este entrenamiento desempeñó sus tareas en el local de su empleadora ubicado en calle XXXX X de Neuquén.

Relata que Lúpulo Cerveza Artesanal SA es una empresa que posee una extensa red de franquicias llamadas “Lúpulo Pubs” que explota mediante sus franquiciados locales cerveceros-gastronómicos en todo el país. Cuenta que sus tareas consistían en controlar todo el proceso de elaboración de los platos del menú, lo que incluía el respeto al procedimiento de elaboración, cantidad y tiempo que demandaba el mismo, temperatura del plato, presentación en la mesa y control de desperdicios. Todo ello conforme al entrenamiento recibido.

Denuncia el horario de trabajo, francos, remuneración percibida. Sostiene que conforme al horario de trabajo realizado, laboraba 3 horas extras diarias al 50%, las que no eran abonadas y tampoco se encontraban registradas. Alega que además se le abonaba la suma de \$ 12.000 en efectivo y sin registrar, hecho que se realizaba en el mismo lugar de trabajo.

Cuantifica su mejor remuneración normal y habitual devengada en la suma de \$ 265.720,47 (correspondiente al salario del mes de noviembre de 2021).

Afirma que durante el desempeño de sus tareas recibía indicaciones de Romualdo Lucas, encargado de turno, y también de quienes controlaban el funcionamiento del local en representación de la franquiciante (supervisores zonales).

Dice que esas personas controlaban el funcionamiento general del local conforme al reglamento de la franquicia, poniendo especial énfasis en la elaboración de los productos. En tal sentido manifiesta que controlaban al actor en el modo de preparación y presentación de los platos y comunicaban los cambios y novedades en general. Relata que además esas personas controlaban la apariencia del local, su higiene y controlaban la recaudación.

Sostiene que reclamó en reiteradas oportunidades que se abonen las horas extras trabajadas y que junto con ellas se incorporaran al recibo de sueldo las sumas abonadas sin registrar.

Continúa su relato manifestando que sus reclamos generaron una creciente tirantez en la relación laboral, la que culminó con un despido directo. En tal sentido, cuenta que en fecha 20/12/2021 se le remitió una comunicación epistolar mediante la cual se lo desvinculaba con justa causa en los siguientes términos: "Ratificando nuestra comunicación verbal del día 20/12/2021, le notificamos que con motivo de sus reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero, que motivaran observaciones de nuestra franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su labor personal; queda despedido con justa causa. Haberes pendientes, liquidación final y certificados de ley a su disposición dentro del plazo legal". Que dicha comunicación fue recibida en idéntica fecha.

Manifiesta que contestó la misiva rechazando el despido dispuesto, negando haber cometido infracción alguna que justificara la medida y que el texto no precisaba las circunstancias de hechos, tiempo y lugar de las faltas que se le imputaron. En la misma intimó al empleador a regularizar la registración del contrato de trabajo en los términos de la ley 24.013.

Cuenta que la empleadora rechazó la comunicación y en su respuesta negó el deber de regularizar el contrato de trabajo. Prosigue su relato contando que en fecha XXXX intimó la entrega de certificados laborales y el pago de la indemnización dispuesta en el art. 2 de la ley 25.323, lo que fue rechazado por la empleadora.

Sostiene que luego intimó a Lúpulo Cervezas Artesanales en virtud de su responsabilidad solidaria.

Practica liquidación en la que reclama: indemnización por despido, por falta de preaviso, SAC sobre ambos, integración del mes de despido, SAC proporcional, indemnización del Art 10 y 15 de la ley 24.013, art. 1 y 2 de la ley 25.323, indemnización del art. 80 LCT, pago de horas extras más intereses.

Funda en derecho, ofrece prueba y peticiona se haga lugar a la demanda con costas.

Corrido el pertinente traslado según providencia de fecha XXXXX, a fs. 40/53 se presenta la demandada Pub Cerveceros SRL por apoderado y con patrocinio letrado. Reconoce la relación laboral, fecha de inicio y fin de la misma, lugar de tareas e intercambio epistolar. Sostiene que el actor fue despedido con justa causa. Da su versión de los hechos y peticiona el rechazo de la demanda con costas al actor.

A fs. XXXX comparece Lúpulo Cervezas Artesanales SA por apoderado y rechaza todo tipo de responsabilidad por la relación laboral habida entre el actor y su franquiciada. Niega la existencia de solidaridad alguna.

A fs. 55 la actora contesta el traslado de documental.

A fs. 56/57 se abre la causa a prueba. A fs. 68 la demandada adjunta libro art. 52 ley 20.744.

A Fs. 114 y vta. se certifica la prueba producida.

A fs. 116 se ponen autos para alegar, no haciendo uso de tal facultad ninguna de las partes.

A fs. 118 se llama autos para sentencia.

CONSIDERANDO:

1) Hechos contestes: se encuentra reconocida la relación laboral habida entre el actor y Pub Cerveceros S

RL, fecha de ingreso y finalización, categoría, lugar de tareas e intercambio epistolar entre las partes mencionadas.

2) Hechos debatidos: Se encuentra debatido la procedencia del despido con justa causa comunicado al actor por la empleadora Pub Cerveceros SRL, la comunicación epistolar cursada por el actor a Lúpulo Cerveza Artesanal SA y la responsabilidad solidaria de la misma por las obligaciones laborales derivadas del vínculo laboral existente entre el actor y Pub Cerveceros SRL.

3) La procedencia del despido con justa causa:

De conformidad con el modo en que ha quedado trabada la Litis, corresponde en primer término expedirse sobre el despido con justa causa comunicado al actor.

Al respecto debe destacarse que el artículo 242 de la ley 20.744 expresamente dice: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo 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.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

A su turno, el artículo 243 del mismo cuerpo legal reza: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”.

De lo expuesto surge que para la procedencia del despido con justa causa debe existir:

- a) Un hecho injurioso cometido por la parte contra quien se rescinde el contrato de trabajo.
- b) Comunicación del distracto por escrito.
- c) Expresión suficientemente clara de los motivos que fundan la ruptura.

A todo ello, cabe adicionar que la valoración de los hechos debe ser realizada por los jueces.

Así las cosas, tenemos que la parte demandada Pub Cerveceros SRL ha invocado un hecho injurioso que atribuye al actor, y lo comunica por escrito (habiendo sido reconocida por las partes el intercambio epistolar). No obstante, no surge del texto de la misiva rescisoria una clara expresión de los motivos en que se funda el distracto. Ello así en tanto la misma carece de precisión por no especificar cuáles fueron las “reiteradas negligencias e impericias” que atribuye al actor, ni la entidad de la “mala calidad del servicio” prestado por el actor. En igual sentido no vislumbra una clara expresión del ámbito temporal en que dichas inconductas habrían sido desplegadas por el actor.

La expresión suficiente de motivos que fundan un distracto en el marco del derecho laboral no es tema menor, por encontrarse en juego una amplia gama de derechos. Así, el derecho de defensa de quien se ve privado de su trabajo resulta conculcado por la falencia aludida. Por tal motivo, en el caso de marras observado que el actor se ha visto privado de dar razones que justifiquen su eventual accionar injurioso. La comunicación de un despido con justa causa en términos genéricos como en el presente caso, no suple la e

xigencia legal analizada.

Dicha cuestión, reitero, no reviste menor importancia en tanto más allá de la exigencia legal derivada de los artículos transcriptos, posee íntima vinculación con normativa constitucional involucrada. En nuestro ordenamiento jurídico, “el trabajo en todas sus formas goza de la protección de las leyes” (Art. 14 bis de la Constitución Nacional), al tiempo que diversos tratados con jerarquía constitucional tutelan el derecho al trabajo, por ejemplo art. 6 del PIDESC.

Recientemente la Corte Americana de Derechos Humanos ha dictado el fallo “Lagos del Campo vs. Perú” (2018), en el cual entendió que el Estado peruano había conculcado los derechos laborales del Sr. Lagos en tanto se dispuso su despido en virtud de manifestaciones radiales del mismo, privándolo luego de su derecho a obtener una respuesta judicial satisfactoria. En el mismo, se estableció que el derecho al trabajo goza de la tutela de la Convención Americana de Derechos Humanos, y que en consecuencia los Estados integrantes del pacto deben cumplir con dicha manda. A dichos efectos, alude el fallo citado que debe en su caso permitirse la reinstalación en el puesto de empleo o bien ordenar la indemnización correspondiente. Cabe agregar asimismo que los jueces, en tanto parte integrante del sistema de justicia del Estado, deben seguir los lineamientos de la Corte Americana de Derecho Humanos.

Con todo ello, concluyo que el despido con justa causa comunicado al Sr. Augusto Zeta no puede proceder, por lo que se hará lugar a la demanda considerando al mismo como incausado.

4) Rubros procedentes:

Sentado lo anterior, cabe analizar la procedencia de los rubros indemnizatorios reclamados. En tal sentido de conformidad con los términos de la litis planteada, me expediré en primer término sobre la procedencia de las horas extras reclamadas, en tanto ello incide directamente en la determinación de la remuneración a tener en cuenta para los cálculos indemnizatorios.

a) Horas extras: Como quedó dicho, sostiene el actor que realizaba 3 horas extras por día de trabajo al 50% cada una de ellas. Ello resulta comprobado por los dichos del testigo Crisóstomo (fs. XXX), quien indicó que el actor “como todos” hacía horas extras. A su turno el testigo Hugo Pablo manifiesta fs. XX saber que “había quienes si hacían horas extras porque él se iba y los compañeros seguían trabajando”.

Si bien la declaración de este último no resulta concluyente, encuentro que resulta conteste con lo dicho por el testigo Crisóstomo por lo que considero acreditada la realización de horas extras.

Por otro lado, en relación a la cuantía de las horas extras realizadas encuentro que la prueba aportada no resulta concluyente. En tal sentido, los testigos no aportan datos certeros sobre el horario laboral del actor. Pese a ello, siendo que el demandado no ha acompañado en autos el registro de horas extras (art. 6 de la ley 11.544), de conformidad con lo dispuesto por la Cámara de Apelaciones de nuestra ciudad en los autos “San Martín” y en virtud de los arts. 53 y 54 de la ley 20.744, considero acreditada la cantidad de horas extraordinarias laboradas por el actor.

De conformidad con ello, se hará lugar a la procedencia de dicho rubro por la suma de \$ 400.000. Tengo para mí, que dicha suma estimada en el informe contable de fs. XXX, el que no ha merecido cuestionamientos de las partes, resulta correcta (Art. 476 del Código Procesal Civil y Comercial, aplicable por remisión

n expresa del art. 54 de la ley procesal 921 de la Provincia de Neuquén).

b) Remuneraciones sin registrar: surge de la declaración del testigo Julio Rodríguez obrante a fs. XXX, que tanto él como el actor percibían sumas sin registrar (en negro). Alega el mismo que tiene conocimiento de la situación por encontrarse presente cuando al actor se le abonaban dichas sumas, ya que al mismo tiempo las percibía él.

Dichas manifestaciones, en concordancia con lo informado por el perito contador a fs. XXX respecto a que el demandado Pub Cerveceros SRL no lleva sus libros en legal forma por contener serias irregularidades registrales (arts. 52 y 53 de la ley 20.744), me convencen de la existencia de dichos pagos sin registrar.

c) Mejor Remuneración Normal y Habitual: Sentado lo anterior, cabe expedirse sobre la cuantía de la remuneración a tomar como base para la cuantificación de la indemnización por despido peticionada por el actor.

En tal sentido, el informe contable de fs. XXXX estima la mejor remuneración normal y habitual en la suma de \$ 265.720,47 (comprendida de la remuneración abonada en negro y de las horas extras reclamadas), lo que considero ajustado a derecho (art. 476 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Neuquén).

d) Rubros reclamados y su procedencia:

i. Indemnización por despido: Conforme a todo lo anterior, revistiendo el actor una antigüedad de 8 años, 9 meses y 20 días (hecho no debatido), deben computarse 9 años (Art. 245 ley 20.744).

Asimismo, ha peticionado el actor que se compute el Sueldo Anual Complementario sobre el rubro, lo que considero procedente en virtud de lo resuelto por el Tribunal Superior de Justicia en los autos "Reyes Barrientos". Por lo tanto, a la base de cálculo determinada en el punto anterior deberá adicionarse la incidencia de tal instituto, por lo que la misma asciende a \$ 287.863,84 (\$ 265.720,47+ \$ 22.143,37).

En consecuencia, la suma por la que prospera el rubro es \$ 2.590.774,50.

ii. Indemnización por falta de preaviso: Para el cómputo de la misma debe tomarse la última remuneración percibida, por aplicación de la teoría del devengamiento más próximo recepcionada por la jurisprudencia local. Así, siendo el último mes completo trabajado el de noviembre de 2021 y contando el actor con una antigüedad mayor a 5 años, corresponde otorgar dos meses de salario. En consecuencia, el rubro prospera por la suma de \$ 531.440,94.

A dicha suma debe adicionarse el SAC correspondiente, el que asciende a \$ 44.286,75.

iii. Integración del mes de despido: de conformidad con el art. 233 de la ley 20.744 corresponde abonar por este rubro la suma de \$ 97.430,84

iv. SAC Proporcional: de conformidad con el art. 123 de la ley 20.744 corresponde abonar por tal concepto la suma de \$ 132.860,23 ($\$265.720,47 / 12 \times 6$).

Teniendo en consideración la fecha del distracto (20/12/2021) y la procedencia del rubro "integración del mes de despido" (Art. 233 de la ley 20.744), considero incluido aquí la parte proporcional del SAC correspondiente a dicha indemnización.

v. Indemnización art. 10 de la ley 24.013: Establece esta norma que ante casos en que el empleador consignare en la documentación laboral una remuneración menor a la realmente percibida, se impondrá una multa

del 25% de las remuneraciones devengadas y no registradas.

A su turno, el art. 11 del mismo cuerpo legal, establece que para la procedencia de las mismas deberá intimarse al empleador a regularizar la deficiente registración indicando las circunstancias que deberían subsanarse. El decreto reglamentario 2725, en art. 3 determina que debe realizarse tal intimación estando vigente la relación laboral. En autos, se ha producido la intimación una vez fenecido el vínculo laboral, toda vez que el actor reclama su registración al momento de contestar la misiva en la que se le comunica el despido con justa causa. A ello se suma que tampoco se ha cumplido con la manda del art. 11 inc. b), en tanto no se ha realizado la comunicación a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), dentro de las 24 hs. de remitida la intimación al empleador. Por lo tanto, deberá rechazarse el rubro reclamado.

vi. Indemnización del art. 15 de la ley 24.013: sin perjuicio de coincidir con la postura jurisprudencial que entiende necesaria la comunicación a AFIP sólo para la procedencia de las multas de los arts. 8 a 10 de este cuerpo legal y no para la dispuesta para el art. 15, entiendo que debe rechazarse la misma por cuanto al haberse producido la intimación, el contrato ya se encontraba fenecido.

vii. Indemnización art. 1 de la ley 25.323: acreditado que se tiene en los presentes que existió una deficiente registración del contrato de trabajo por falta de registro de las horas extras realizadas, y la consecuente falta de registro de las remuneraciones completas abonadas (art. 52 inc. e ley 20.744), corresponde el pago de la multa dispuesta en el artículo mencionado, la que asciende a \$ 2.590.774,50.

viii. Multa art. 2 ley 25.323: establece dicha norma el incremento indemnizatorio cuando el empleador fehacientemente intimado no realice el pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la ley 20.744. En el caso de marras se encuentra acreditada la intimación al empleador mediante el telegrama de fs. XXX, por lo que entiendo cumplido el requisito. Asimismo, de conformidad con el modo en que se resolve, siendo improcedente el despido con justa causa comunicado al actor, entiendo cumplidos todos los requisitos de procedencia. A su turno, no encuentro en autos motivos que permitan la morigeración de la multa aquí dispuesta.

Por lo tanto, el rubro prospera por la suma de \$ 1.609.823,10

ix. Multa art. 80 ley 20.744: habiendo intimado el trabajador su entrega mediante el telegrama de fs. XXX luego de transcurridos más de 30 días del distracto, considero cumplido el requisito establecido por el art. 3 del decreto reglamentario 146/01. Asimismo, siendo que el empleador no ha manifestado poner a disposición del trabajador dicha documentación ni la ha acompañado al momento de contestar demanda, el rubro debe prosperar. El mismo asciende a \$ 863.591,52 (\$ 287.863,84 X 3).

e) Liquidación: De conformidad con lo expuesto en los párrafos antecedentes, la demanda prospera por los siguientes rubros:

Art. 245 LCT: \$ 2.590.774,50.

Art. 232 LCT: \$ 531.440,94

SAC S/ Indem. Art. 232 LCT): \$ 44.286,75

Art. 233 LCT: \$ 97.430,84

SAC Proporcional: \$ 132.860,23

Multa art. 1 ley 25.323: \$ 2.590.774,50

Multa art. 2 ley 25.323: \$ 1.609.823,10

Multa art. 80 LCT: 863.591,52

Horas Extras: \$ 400.000

Total: \$ 8.860.982,2

5) Responsabilidad solidaria de Lúpulo Cervezas Artesanales SA:

Reclama el actor se condene a la mencionada codemandada en virtud de responsabilidad solidaria.

Al respecto, surge de las probanzas obrantes en el expediente que dicha codemandada controlaba mediante supervisores a las tareas realizadas por los dependientes de Pub Cervecerero SRL (según declaración del testigo Crisóstomo a fs. XXX).

A su turno, se acompaña al informe contable de fs. XXX el correspondiente contrato de franquicia que vinculaba a las empresas empleadora y codemandada. Recuerdo que el informe contable no mereció objeciones de las partes.

De dicha pieza surge que "Lúpulo Cerveza Artesanal SRL" se dedica a la producción y comercialización al por menor de cerveza estilo artesanal. Que en tal calidad, celebró un contrato de franquicia con "Pub Cervecerero SRL" a fin de que esta última explotara en la localidad de Neuquén la comercialización de tales productos. Para ello debía esta última acatar los modos de comercialización dispuestos por la franquiciante, el aspecto de los locales entre otras. Asimismo, la franquiciante se reservaba el derecho de supervisar los términos del contrato mediante la designación de supervisores, a quienes se facultaba para incluso dar instrucciones a los dependientes de la franquiciada.

Sentado ello, debe destacarse que el art. 1512 del Código Civil y Comercial (ley 26.994) que: "hay franquicia comercial cuando una parte, denominada franquiciante, otorga a otra, llamada franquiciado, el derecho a utilizar un sistema probado, destinado a comercializar determinados bienes o servicios bajo el nombre comercial, emblema o la marca del franquiciante, quien provee un conjunto de conocimientos técnicos y la prestación continua de asistencia técnica o comercial contra una prestación directa o indirecta del franquiciado..."

A su turno el art. 1520 inc. b) del Código mencionado que "...los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral."

Sin perjuicio entonces de la mención del Código a la inexistencia de relación laboral entre dependientes del franquiciado y el franquiciante, queda abierta la posibilidad a la aplicación de las normas sobre el fraude laboral. Considero ello así, no obstante la postura del suscripto respecto a la innecesariedad de la remisión expresa del Código Civil y Comercial. Ello por cuanto el art. 14 de la ley 20.744 expresamente dice que "será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley."

En función de lo dicho, puede el juez examinar si ha existido fraude a la ley laboral en detrimento de los derechos del trabajador.

Por su parte, el art. 30 de la ley 20.744, dispone que: "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquier sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social". A renglón seguido se determina que el incumplimiento de alguno de los requisitos hace responsable solidariamente al principal por las obligaciones del contratista. Debe agregarse que la jurisprudencia ha considerado a dicha obligación como de "resultado" (Cámara de Apelaciones de la I Circ. Judicial de Neuquén en autos "Bustamante").

Tengo en consecuencia acreditado, según el informe contable de fs. XXX, que la actividad normal y específica de Lúpulo Cerveza Artesanal SA incluye la comercialización al por menor de cerveza artesanal. Por lo tanto, corresponde extender la responsabilidad solidariamente hacia la codemandada mencionada.

Agrego que a idéntica decisión se arriba en caso de aplicar el art. 26 de la ley 20.744 (empleador múltiple). Dicha normativa impone que la característica de empleador puede ser revestida por varias personas al mismo tiempo. Se aclara que de conformidad con lo resuelto por la Cámara de Apelaciones de Neuquén en el fallo "Forcarel", es posible considerar empleador múltiple a un conjunto de personas jurídicas, pese a no estar ello específicamente descripto en la norma.

No desconozco que la jurisprudencia local ha resuelto casos en que se solicita la extensión de la responsabilidad con este fundamento normativo en sentido contrario al que aquí se resuelve (fallo Barriga de la Cámara de Apelaciones de la I Circ. Judicial, entre otros), pero considero que aquí la situación acreditada dista de aquellos. En efecto, considero acreditado, como se dijo, que la actividad de la codemandada incluye la venta al por menor de los productos comprometidos, situación que no acaecía en los precedentes referidos.

Por su parte, considero que la responsabilidad solidaria debe extenderse a todos los rubros que proceden en la presente sentencia, incluyendo la multa por falta de entrega de certificaciones laborales (Art. 80 de la ley 20.744). No desconozco la postura jurisprudencial que considera imposible dicha extensión por ser la obligación de entrega de dicha documentación in tuita personae (fallos Ruiz y Rigazio de la Cámara de Apelaciones de la I Circ. Judicial de Neuquén). No obstante ello, siendo que la norma mencionada (Art. 30 de la ley 20.744) no hace distinción alguna, habiendo establecido en reiteradas oportunidades la Corte Suprema de Justicia de la Nación que la interpretación de la norma debe realizarse en primer término por sus palabras, resuelvo en el modo propuesto.

A la misma conclusión arribo por aplicación del principio pro persona, establecido en el art. 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional).

6) Intereses: De conformidad con lo resuelto por la Cámara de Apelaciones de la I Circ. Judicial en los autos "Lafit", entre otros, considero menester expedirme sobre la tasa de interés aplicable. En tal sentido, remitiéndome a los argumentos esgrimidos en dicho fallo, considero que la tasa de interés fijada en el fallo "Alocilla" por el Tribunal Superior de Justicia, resulta insuficiente debido a la situación inflacionaria existente en nuestro país. A ello se suma el reciente cambio de criterio del Tribunal mencion

ado a través del precedente "Moreno Coppa".

Por lo tanto, la suma de condena conllevará intereses desde el 20/12/2021 según la tasa de interés establecida por el Banco Provincia de Neuquén para préstamos de libre destino para clientes sin paquete, sin IVA.

Respecto a las horas extras, cada una devengará intereses desde que es debida (Art. 128 ley 20.744). De acuerdo pues con los argumentos vertidos en los precedentes citados anteriormente, las mismas devengarán un interés equivalente a la tasa activa del Banco de la Provincia de Neuquén hasta el 31/12/2020 y a la tasa de interés del mismo banco para préstamos de libre destino para clientes sin paquete, sin IVA desde el 01/01/2021.

7) Costas: De conformidad con el modo en que se resuelve, las costas serán impuestas a las codemandadas. No será de aplicación la limitación dispuesta en el art. 277 último párrafo de la ley 20.744 de conformidad con lo dispuesto en el precedente "Yañez" del Tribunal Superior de Justicia.

En consecuencia, FALLO:

1) Haciendo lugar a la demanda, condenando a las empresas Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA a abonar al actor la suma de \$ 8.860.982,2 más intereses según la tasa dispuesta en el considerando séptimo, dentro del plazo de 5 días de notificada la presente.

2) Imponer las costas a las codemandadas Pub Cerveceros SRL y Lúpulo Cerveza Artesanal SA.

3) Regular los honorarios del Dr. XXX en calidad de apoderado del actor en el 5,6% (art. 10 de la ley 1594), del Dr. XXX en calidad de patrocinante del actor en el 14% (art. 7 de la ley 1594), del Dr. XXX en calidad de apoderado de Pub Cerveceros SRL en el 2,28 %, del Dr. XXX en calidad de patrocinante de Pub Cerveceros SRL en el 5,7% y del Dr. XXX en calidad de apoderado y patrocinante de Lúpulo Cerveza Artesanal en el 8%. Todos los porcentajes a aplicar sobre la planilla a practicarse por Despacho Especializado según art. 51 de la ley 921 o en su caso sobre los mínimos establecidos en el art. 9 de la ley 1594. Todos los honorarios han sido regulados de conformidad con las pautas de los arts. 6, 7, 8, 9, 10, 13, 20 y 39 de la ley 1594, teniendo en cuenta la complejidad del asunto, resultado obtenido y mérito de la labor profesional.

4) Regular los honorarios del perito contador XXXX en el 4% de la planilla a practicarse por Despacho Especializado (art. 51 ley 921), por aplicación analógica de la ley 1594

5) A todos los honorarios debe adicionarse el IVA correspondiente.

6) Por Despacho Especializado, liquídese Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados de conformidad con la disposición 9/19 del Administrador del Poder Judicial. Se hace saber a los condenados en costas que se encuentra AUTORIZADO el pago de dichos tributos en forma directa a las cuentas bancarias correspondientes, a cuyo efecto deberán acompañar a estos actuados las constancias pertinentes.

POSTULANTE: VICTOR OSCAR GUZMAN

HECHOS a fojas 13/21 se presenta el Señor Zeta Augusto mediante apoderado legal y patrocinio letrado, promoviendo demanda contra la empresa Pub Cervezero y Lúpulo Cerveza Artesanal S.A., por la suma de \$2.500.000.-, o lo que mas o en menos resulte de autos, con intereses y costas.

el actor manifiesta comenzó su relación laboral el día uno de marzo del dos mil trece, con categoría profesional de Jefe de cocina (cat C CCT/2004), realizó un entrenamiento sobre los procedimientos de la franquicia en dependencias del franquiciante Lupulo Cerveza Artesanal S.A., impartido tal entrenamiento por personal de la franquicia, concluido el entrenamiento desempeño sus tareas en el local de su empleadora, desempeñando tareas en el proceso de elaboración de los platos del menú, respetando el proceso de elaboración, cantidad, los tiempos y la temperatura del plato, también la presentación y el control de los desperdicios, todo de acuerdo al entrenamiento que fuera recibido; el actor denuncia su horario en el cual prestaba tareas, los días de descanso, la remuneración percibida y que el horario denunciado realizaba 3 horas mas diarias al 50% y una suma en efectivo de \$12.000, abonada en efectivo en el lugar donde prestaba tareas; la prestación de tareas eran indicadas por un dependiente del empleador, que era el encargado de turno del establecimiento comercial, como así también de los representantes de la franquicia, que además controlaban el funcionamiento del local tal lo expresa el contrato de franquicia, controlaban la apariencia estética del local y la recaudación de dinero del establecimiento.

El actor asevera que en reiteradas oportunidades reclamo por la incorporación de las sumas abonadas sin registrar, y las horas extras pero que no fueron escuchados sus pedidos. Luego el día 20 de diciembre de 2013 recibe la Comunicación del despido con Causa Justa mediante Carta documento, la que es rechazada por la actora negando las faltas que se le imputaron y solicita la regulación del contrato de trabajo, lo que es rechazado por la parte demandada, luego se reclaman la entrega de certificaciones y el pago de la indemnización establecida en el art. 2 de la ley 25323, también rechazado por la empleadora, finalmente intima a Lupulo Cervezas artesanales por la responsabilidad solidaria.

Luego a fojas 45/53 las demandadas comparecen con representación y apoderados distintos, donde Pub Cervezero reconoce la relación laboral, fecha de inicio y fin de la misma, lugar de tareas y el intercambio e pistolar, Lúpulo Cervezas Artesanales rechaza cualquier tipo de responsabilidad por la relación laboral habida, negando la solidaridad.

La Mejor Remuneración Normal y Habitual devengada es de \$ 265.720,47.- incluyendo el adicional sin registrar de las horas extras y de lo percibido en efectivo \$12.000.-

Del análisis de los hechos surge que los codemandados utilizando un contrato comercial de Franquicia, llevándolo adelante un comportamiento como un grupo de empresas o negocios comerciales que se encuentran subordinados (artículo 31 LCT), ya que por lo manifestado por las partes y de la prueba testimonial, surge que el actor recibía órdenes impartidas por ambas empresas, que tales maniobras permiten limitar la responsabilidad y que por tal motivo es necesario que sean tenidas en cuenta como un conjunto económico permanente, ya que tanto a Lúpulo Cervezas Artesanales como Pub Cervezero S.R.L. tienen una idéntica actividad comercial, se insiste que en el local conserve una determinada estética, intervienen en la recaudación

n económica del establecimiento, e imparten órdenes a los empleados en manera conjunta, en este caso con el encargado de turno, lo que permite determinar la permanencia en la relación.

En lo referido a la remuneración la parte demandada no aporta planillas de horarios y descansos del establecimiento comercial, tampoco aporta prueba documental que indique la cantidad de horas trabajadas, surgiendo de lo expresado por los testigos que el actor realizaba horas extras, la demandada solo hace una negación general del tiempo trabajado por el actor, pero no acompaña planilla de horario y descanso; referido a la defectuosa presentación de los libros, (artículo 52 de la LCT), de la documental acompañada, no existen los comprobantes de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, importantes para determinar si los empleadores cumplieron de manera fehaciente con el pago del tributo correspondiente; de lo manifestado se puede determinar que los demandados no cumplieron con la obligación esencial de acompañar la prueba documental, siendo en este caso violatorio del in dubio pro operario y que permite en este caso dar por probada las horas extras y la remuneración recibida en efectivo como parte de la remuneración del trabajador, en referencia al despido directo, las demandadas no acompañan documental que refiera a las sanciones aplicadas al empleado, no existen llamados de atención, y/o suspensiones, tampoco manifiestan cual fue la conducta específica que llevo a la empleadora a tomar la decisión de aplicarle al trabajador la sanción máxima, que es el despido, tal medida necesita que se establezcan determinados requisitos, lo que en este caso no indica la conducta que fuera pasible de sanción y tampoco especifica el tiempo en que esta fue realizada, le basta solo con mencionar que el despido es motivado por observaciones del franquiciante, tampoco acompaña algún tipo de reclamo por parte de los consumidores que hayan asistido al establecimiento por la mala calidad del producto, por lo que no se puede establecer que se encuentre probado el despido con causa justa por el demandado; en lo que respecta a la documental acompañada por la actora, de la misma no surge que se haya intimado fehacientemente a los empleadores a que acompañen el certificado de aportes y contribuciones establecido en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que no se debe aplicar la sanción establecida en dicho artículo, con respecto a la multa MULTA ARTICULO 15 LEY 24013, la misma resulta de haber intimado el trabajador de manera fehaciente al empleador, además de dicha intimación debe notificar a la Administración Federal de Ingresos Públicos (afip), lo que no resulta de la documentación acompañada.

RESUELVO.

Hacer lugar a la demanda incoada por Señor Zeta Augusto, condenando al pago a Lúpulo Cervezas Artesanales y Pub Cervezero S.R.L., por ser solidariamente responsables, al ser un conjunto económico tal lo establece el artículo 31 de la LCT. de la suma de TRES MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO, CON CIENTO CINCUENTA Y TRES. (\$3.945.153), monto que se deberá actualizar de acuerdo a la tasa activa para préstamos del Banco Provincia de Neuquén, fijar los honorarios de los abogados en lo que respecta a los apoderados de la actora en un 20% del monto del proceso, y en un 15% del monto del proceso para los patrocinantes; los honorarios de los abogados de la demandada, fijar un 15% para los abogados apoderados y un 11% para los abogados patrocinantes. Debiendo ser abonados dentro de los 10 días.

actor Señor Zeta Augusto,

ANTIGÜEDAD 9 AÑOS.

INTEGRACION MES DE DESPIDO: \$87.687.755

SAC. Proporcional 170 días igual a \$ 124.785,85

VACACIONES NO GOZADAS: 14 DIAS, igual a \$ 10.628,81

SUSTITUTIVA DE PREAVISO. Por 2 \$531.440,94

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD \$2.391.484,23

MULTA ARTICULO 10 LEY 24013: \$ 807.125.927

Total INDEMNIZACION: \$3.945.153,5

POSTULANTE: ANA MARIA FERNANDEZ

VISTOS: Los autos caratulados: ZETA AUGUSTO C/PUB CERVECERO S.R.L. Y LUPULO CERVEZA ARTESANAL S.A.S/DESPIDO"Expte /2023 en los que se ha dispuesto el pase a sentencia.-

RESULTA: A fs. Se presenta el Sr. Augusto Zeta, mediante apoderado legal y con patrocinio letrado, promo viendo demanda contra la empresa Pub Cerveceros S.R.L. y Lúpulo Cerveza Artesanal S.A. por la suma de \$ 2.500.000 con más intereses y costas en concepto de indemnizaciones de despido incausado. Relata que ingresó a trabajar para la demandada Pub Cerveceros SRL el día 1 de marzo de 2013 desempeñándose como Jefe de cocina (categoría C nivel profesional 6 del convenio colectivo 389/2004. Relata que el contrato fue registrado correctamente. Que durante los primeros 21 días recibió entrenamiento sobre los procedimientos de la franquicia que luego debería llevar adelante en el local de Pub Cerveceros SRL donde se desempeñaría como jefe de cocina. El entrenamiento se realizó en dependencias de la franquiciante Lúpulo Cerveza Artesanal S.A. y fue impartido por personal de la franquicia. Finalizado su entrenamiento desempeñó tareas en el local de Pub Cerveceros SRL ubicado en la calle... de Neuquén.

Refiere que Lúpulo Cerveza Artesanal SA es una empresa que, mediante una extensa red de franquicias llamadas Lúpulo Pubs explota, mediante sus franquiciados locales cerveceros-gastronómicos en todo el país. Que las tareas del actor consistían en controlar todo el proceso de elaboración de los platos del menú, incluyendo el respeto al procedimiento de elaboración, cantidad, tiempo que demandaba el mismo, temperatura del plato, presentación en mesa y control de desperdicios, conforme el entrenamiento recibido.-

Denuncia el horario de trabajo, francos, remuneración recibida, la realización de horas extras encantidad de 3 hs. Diarias al 50 % las que no fueron abonadas y tampoco registradas y que además percibía, sin registrar, la suma de \$12.000 abonada en efectivo, en su lugar de trabajo.-

Denuncia que su mejor remuneración normal y habitual devengada fue la de \$ 265.720,47 mensuales, en el mes de noviembre de 2021, incluyendo el adicional sin registrar y las horas extras.-

Indica que, durante el desempeño de tareas, recibía indicaciones de Romualdo Lucas, encargado de turno, y también recibía órdenes de quienes controlaban el funcionamiento del local en representación de la franquiciante (supervisores zonales. Que esas personas controlaban el funcionamiento general del local conforme al reglamento de franquicia, poniendo especial énfasis en la elaboración de los productos, controlando al actor en el modo de preparación y presentación de los platos, comunicando los cambios y novedades en general, la apariencia del local, higiene y recaudación.-

Expresa que reclamó infructuosamente, en reiteradas oportunidades, el pago de horas extras y que se incorporaran al recibo de sueldo las sumas sin registrar. Que sus reclamos generaron una creciente tirantez en la relación laboral, lo que culminó en un despido directo. Transcribe el telegrama de despido motivado en reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero, que motivaran observaciones de la franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su labor personal. Refiere que el actor contestó rechazando el despido, negando haber cometido infracción alguna que justificara la medida y que el texto no precisaba las circunstancias de hecho, tiempo y lugar de las faltas que se imputaron. Intimó la regularización del contrato de trabajo en los términos de la ley 24013. Indica que la empleado

ra rechazó la comunicación y negó obligación de regularizar el contrato en modo alguno. Menciona que luego remitió telegrama con intimación de entrega de certificados y el pago de la indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323. Indica que luego intimó a Lúpulo Cervezas artesanales en virtud de su responsabilidad solidaria

Practica liquidación y reclama: indemnización por despido, falta de preaviso, SAC sobre ambos, integración mes de despido, SAC proporcional, indemnización art. 1 y 2 de la ley 25.323, indemnización art. 80 LCT, el pago de horas extras e intereses moratorios. Funda su pretensión en derecho. Ofrece prueba testimonial, pericial contable e informativa y peticiona se haga lugar a la demanda con costas.-

Por providencia de fecha... se imprime a los presentes el trámite de juicio sumario previsto en la ley 921.-

A fs. 45/53 se presentan las demandadas Pub Cerveceros S.R.L., por apoderado y con patrocinio letrado reconoce la relación laboral, fecha de inicio y cese, lugar de cumplimiento de tareas e intercambio epistolar. Sostiene que el actor fue despedido con causa y sostiene que la demanda debe ser rechazada con costas.-

Comparece Lúpulo Cervezas Artesanales S.A. por apoderado legal rechazando todo tipo de responsabilidad por la relación habida entre el actor y la franquiciada, negando la existencia de solidaridad alguna.-

A fs. 55 la actora contesta el traslado de la documental.-

A fs 56/7 se abre la causa a prueba. A fs. 68 la demandada adjunta libro art. 52 LCT.

A fs. 114 y vuelta se certifica la prueba. A fs 116 se ponen los autos para alegar. A fs. 118 se llama a autos para sentencia.-

CONSIDERANDO: Se encuentra consentido por ambas partes el inicio, desarrollo y cese de la relación laboral.

La cuestión a resolver es si el despido obedece a justa causa, la responsabilidad solidaria de la codemandada y la procedencia de indemnizaciones especiales.

De la documental acompañada: recibos de haberes surge la categoría, fecha de ingreso y remuneraciones, sin constar pago de horas extras ni suma indicada en la demanda como abonada en negro. También se encuentran reconocido el intercambio telegráfico entre el actor y la demandada Pub Cerveceros S.R.L.

Respecto de la prueba informativa cumplida permite concluir que el telegrama enviado a la codemandada Lúpulo Cerveza Artesanal S.A. fue recepcionado.-

En cuanto a la testimonial vertida: el testigo Crisóstomo indicó que las tareas del actor eran de ayudante de cocina y que él, como todos, hacía horas extras no pudiendo precesar cuántas. Que el funcionamiento de la franquicia era controlado por los supervisores del franquiciante. Que no sabe si el actor percibía pagos en negro pero que él si lo hacía, entre 12 y 15.000 pesos mensuales, recibiendo el pago en el local. Que sabe que el actor fue despedido desconociendo los motivos.-

El testigo Julio Rodriguez señaló que el actor era cocinero, jefe de cocina, que sabe que el actor cobraba mensualmente un dinero en negro, que lo sabe porque el pago se hacía en la cocina, veía cuando le pagaban al actor porque al mismo tiempo cobraba él. Que, en la cocina todos cobraban \$10.000 mensuales. También que trabajaban horas extras que no eran pagadas. No recuerda cuántas horas extras trabajaban.

El testigo Hugo Pablo, expuso que el actor era compañero de trabajo, que trabajaba en la cocina y tenía personal a cargo. Que él personalmente no hacía horas extras y todo lo que cobraba constaba en los recibos de sueldo. Que sabe que había quienes sí hacían horas extras porque él se iba y los compañeros seguían trabajando.-

A fs el perito contador dictamina que Pub Cervezero SRL no lleva sus libros laborales en legal forma, cometiendo diversas irregularidades registrales, como incongruencia entre la fecha de rúbrica y las de los asientos efectuados. Informa que al personal no se le han liquidado horas extras. Acompaña el contrato de franquicia suscripto por las demandadas.-

Tal como ha quedado trabada la litis, las partes son contestes en cuanto a la fecha de inicio, lugar de trabajo, cese de la relación laboral e intercambio epistolar.

Por lo que corresponde resolver en cuanto a las condiciones laborales, específicamente en lo referido a sumas cobradas en negro y horas extras no abonadas y en cuanto a la existencia o no de causal de despido.-

En cuanto a las sumas cobradas sin registrar, los testimonios recibidos permiten tener por acreditado el pago de las sumas sin registrar, en el local de trabajo. En cuanto al monto he de estar a lo señalado en la demanda atento a que la accionada no lleva sus libros en legal forma, lo que hace presumir la veracidad de los dichos de la actora, haciendo viable la presunción legal.-

En lo que respecta a las horas extras también hay coincidencia entre los testigos, y ello, sumado a la falta de presentación del libro de la ley 11544 hace presumir la verdad de lo expresado en la demanda. Ello corroborado por la pericial contable que no mereciera observaciones.-

Ambos rubros: suma abonada sin registrar y falta de pago y registro de horas extras evidencian la situación de registro deficiente que describe la ley 23523 en su art. 1 y que resulta aplicable atento a que la ley 24.013 no procede pues, al momento de intimar, se encontraba extinguida la relación laboral, no acreditándose, además el cumplimiento de la intimación respectiva a AFIP. No obstante en virtud del principio iure curia novit se establece el derecho aplicable que es el art. 1 de la ley 25.323.-

El despido: corresponde determinar si el despido obedece a justa causa, es decir, en los términos del art. 242 LCT, una injuria que no tolere la continuidad del vínculo. Los términos del telegrama remitido por la demandada Pub Cervezero S.R.L. refiere a : reiteradas negligencias e impericias en sus tareas de cocinero, que motivaran observaciones de nuestra franquiciante con relación a la mala calidad del servicio originada en su labor personal.

En la respuesta a ese telegrama el actor niega haber cometido infracción alguna y agrega que el texto no refiere a las circunstancias de hecho, tiempo y lugar de las faltas que se le imputan. Entiendo le asiste razón ya que se trata de la medida de mayor gravedad, la extinción del vínculo, que implica violación del derecho al trabajo establecido en el PIDESC y en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador. Ambos de aplicación conforme los lineamientos de la Constitución Nacional de 1.994 que otorga jerarquía constitucional a los tratados y convenios de derechos humanos y al diálogo de fuentes de los arts. 1 y 2 del CC que confirman el paradigma de derechos humanos fundamentales al que no solo debe ajustarse lo susta

ntivo sino también, en consonancia, lo adjetivo, para lograr una efectiva del derecho que no sea meramente declamatoria.-

Implica además una afrenta a la inherente dignidad de la persona que trabaja al no expresarle de modo suficiente las supuestas causas y otorgarle el derecho a defensa que merece. Y es que el trabajador, cuando traspassa el umbral de la empresa, no abandona su carácter de ciudadano ni su inviolable derecho a defensa.-

El despido dispuesto, entonces, no reconoce causa alguna que lo legitime ya que, las que se aducen no se han delimitado y además la demandada no procuró medida probatoria alguna de sus dichos.-

El despido así dispuesto es válido pero ilícito, tal como expresaba el maestro Moisés Meik. Es decir, produce efectos (básicamente indemnizatorios) pero ello no altera su ilicitud.-

Respecto del contrato de franquicia que ha quedado debidamente acreditado, además de los reconocimientos expresos de ambas demandadas, por el contrato obrante en el informe pericial contable. Resta entonces considerar si la franquiciante es responsable solidariamente.-

La demandada Pub Cerveceros S.R.L. en su telegrama de despido expresa que las supuestas faltas que atribuye al actor han merecido observaciones de la franquiciante, con relación a la mala calidad del servicio, lo que pone en evidencia el control que ejercía la franquiciante y fundamentalmente, y lo que determina su responsabilidad, la dirección. Y es que en la relación laboral, la subordinación técnica, jurídica, y económica, como se exige en la mayoría de los casos, son contingencias, mientras que lo determinante es la dirección, el establecimiento de pautas de trabajo que está claro, la demandada impartía.

El entrenamiento sobre los procedimientos a cumplir como jefe de cocina, realizado en dependencias del franquiciante, impartido por ésta, tal como surge del contrato de franquicia, la extensa red de franquicias llamadas Lúpulo Pubs que explota mediante franquiciados locales cerveceros-gastronómicos de todo el país, que es de dominio público ya que luce en la página web, dan cuenta de la responsabilidad solidaria e in virtud de que se trata de actividad normal y específica del establecimiento ya que comercializar los productos y la penetración en los mercados competitivos, el know how, permiten concluir sin duda de la responsabilidad de ambas demandadas y si hubiera alguna duda debe resolverse en favor del trabajador, en los términos del art. 9 de la LCT.-

Esa conclusión no se ve modificada por lo establecido en el art. 1520 inc. a CC y C que excluye la responsabilidad del franquiciante por las obligaciones del franquiciado, salvo disposición legal expresa en contrario y b) que establece que los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de normas de fraude laboral. Y es que estas normas ceden ante lo que expresamente dispone el art. 1 del CCy C que impone el diálogo de fuentes conforme el paradigma de derechos humanos y el art. 2 que establece las pautas de interpretación conforme las palabras, leyes análogas, disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, principios y valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.

Y es en base a esas pautas, al principio de progresividad, que es unidireccional por eso implica también la no regresividad, al principio pro persona, la consideración de la persona que trabaja como sujeto de preferente tutela tal como indicaran los fallos Vizzotti, Aquino de la CSJN .-

El art. 75 CN expresa que corresponde al congreso: inc. 22: proveer lo conducente al desarrollo humano, el progreso económico con justicia social... el inc. 23 de la CN que impone el deber de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales sobre derechos humanos. El art. 26 de la CADH que dispone el desarrollo progresivo para lograr la plena efectividad de los derechos de la Carta de la OEA y que, como se resolvió en Lagos del Campo vs Perú incluye el derecho al trabajo. El art. 6 del PIDESC que expresamente reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado, debiendo tomarse medidas adecuadas para garantizar ese derecho .Art. 37 de la Constitución provincial que establece que el trabajo gozará de la especial protección de las leyes, las que deberán asegurar al trabajador las condiciones de una existencia digna y en el art. 40 dispone que existiendo diferencia entre las legislaciones de la provincia y Nación se aplicará la cláusula más beneficiosa para el trabajador. Principio protectorio del art. 9 de la LCT

Es decir toda la garantía que implica el paradigma de derechos humanos y el diálogo de fuentes guía por la senda de la mayor protección al sujeto vulnerable, el trabajador, que no puede verse perjudicado, desamparado por decisiones comerciales, no compartiendo ganancias no se ve como podría compartir riesgos y exclusiones, y es que los vaivenes del mercado no pueden afectarle ya que él es señor de todos los mercados.-

En definitiva, es de plena aplicación la responsabilidad solidaria prevista en el art. 30 ya que se trata de servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento franquiciante, dentro o fuera de su ámbito (realizada en el local de la franquiciada) por lo que debía ejercer los controles sobre el cumplimiento de las obligaciones legales y responder por el despido incausado del accionante.-

En cuanto a la indemnización del art. 80 LCT, resulta procedente en tanto se realizó la intimación en el modo indicado por el decreto reglamentario de la ley 25345 (intimación por dos días hábiles realizada a los 30 días de extinguido el vínculo) y las demandadas no acreditaron su entrega.-

Respecto a la indemnización del art. 2 del la ley 25323 atento a que el empleador, fehacientemente intimado no abonó las indemnizaciones de los arts. 232,233 y 245 de la LCTA

Rubros por los que prospera la demanda:

La indemnización por antigüedad se calcula tomando como base la fecha de ingreso que se produjo el 1/03/2013, el sueldo devengado: 265720,45 y la fecha de extinción: 20/12/2021: corresponden 9 sueldos, conforme art. 245 sin causas que justificaren su conducta.-

Indemnización por antigüedad.....	2391484,05
SAC sobre indemnización por antigüedad	199220,34
Ind. Sustitutiva de preaviso.....	531440,90
SAC sobre preaviso.....	44286,74
SAC proporcional.....	132860,22
Haberes diciembre e integración.....	265720,45

Indemnización art. 1 ley 25323..... 3188644,50
Indemnización art. 2 ley 25323.....1594322.50
Horas extras (3 hs. Valor hora al 50% 1992 24 meses).....3.587220
TOTAL.....11.935.199,70

A valores históricos, con más los intereses a tasa TEA desde que las sumas son debidas y conforme el criterio de las tres salas de la Cámara de apelaciones de la circunscripción en diferentes fallos, específicamente en lo laboral el fallo Lafit, y a efectos de paliar los efectos inflacionarios que vuelven magro el crédito del trabajador.-

RESUELVO: 1)Hacer lugar a la demanda condenando solidariamente a Pub Cerveceros SRL y a Lúpulo Cerveceros Artesanal SA a abonar al actor en el plazo de cinco días la suma de \$ 11.935.199,70 con más sus intereses desde que la suma es debida conforme tasa TEA del Banco de la provincia del Neuquén, los que deberán calcularse una vez firme la sentencia en los términos del art. 51 de la ley 921.-

2)Costas a la demandadas, regulándose los honorarios de los letrados intervinientes, en mérito a la labor cumplida y su actuación útil en el 20 % de capital e intereses, en el caso del letrado de la parte actora y en el 15 % en el caso de los letrados de las demandadas conforme arts 6,7, sigs y concordantes ley de aranceles 1494 y sus modificaciones.-

3)Sellados y tasas a cargo de las demandadas debiendo liquidarse en la planilla del art. 51 de la ley 921

Regístrese y publíquese.-