

Expte. N° 10601242000005038– Letra:
“N” – Año: 2024 – Caratulados: **“NIETO
ALBINO LEANDRO c/ RUDO SA Y OTROS
s/Reclamo Indemnizatorio – Despido”**.
Juez: Dr. Ariel Marcos.
Secretaria: Dra. Mariana Reinoso.

La Rioja, 17 de marzo de dos mil
veintiséis.

VISTOS: Estos autos Expte. N°
10601242000005038– Letra: “N” –
Año: 2024 – Caratulados: **“NIETO
ALBINO LEANDRO c/ RUDO SA Y
OTROS s/Reclamo Indemnizatorio –
Despido”**.

RESULTANDO:

I - Que a fs. 13/31., vta., comparece el Dr. Carlos Zapata, en su carácter de apoderado del ciudadano Albino Leandro Nieto, circunstancia que acredita con carta poder de fs. 1, e interpone demanda laboral en contra de la **firma RUDO S.A CUIT: 30-70862593-7, y/o RIOJA LOGISTICA S.A. CUIT: 30-70920368-8, y/o DOCAMPO RUBEN CUIL: 20-07776563-9**, todos con domicilio en Ruta Provincial N° 5

esquina Talampaya Bº Joaquín Víctor González, en procura del cobro de la suma de Pesos Treinta y Un Millones Setecientos Cinco Mil Setecientos Cuarenta y Siete con Cincuenta y Cinco Centavos (\$31.705.747,55), conforme planilla de liquidación provisoria incorporada a fs. 13 vta., y 14.

Que, en su presentación, relata lo siguiente: “...FECHA DE INGRESO: *CONTROVERTIDA 01/12/2012. Que, el actor inició su relación laboral en el establecimiento, que a través de los años fue cambiando de titularidad, fue registrado por RIOJA LOGISTICA S.A. CUIT: 30-70920368-8 en forma extemporánea a su real fecha de ingreso, para luego ser dado de baja en octubre de 2020. En junio de 2022 fueron registrados como trabajadores de RUDO S.A CUIT: 30-70862593-7, incluyendo la firma de una cesión del contrato laboral en el organismo administrativo, para finalmente ser despedido en abril de 2024. Que, RIOJA LOGÍSTICA S.A., y RUDO S.A. dejaron de funcionar, dejando deudas con los organismos recaudadores de la seguridad social. En ambas sociedades el Sr. DOCAMPO se erigía como el presidente de su directorio. Que, mientras Rioja Logística desapareció hace algunos años, lo mismo sucedió con RUDO S.A., existiendo una continuadora al momento del despido de los trabajadores, en abril de 2024: LASARI SRL. FECHA DE FINALIZACION: NIETO*

*ALBINO LEANDRO: 25/04/2024, fecha de recepción notificación rescisoria.
DURACION: ONCE AÑOS Y CUATRO MESES. CATEGORÍA PROFESIONAL Y CCT
APLICABLE: PEON ESPECIALIZADO (ART. 3.1.8 inc. C) CCT 40/89; CAUSA DE
FINALIZACION DE LA RELACION LABORAL: DESPIDO INVOCANDO ART. 247 DE LA LCT
POR PARTE DE LA PATRONAL, RECHAZADO POR EL TRABAJADOR. DOMICILIO DEL
ESTABLECIMIENTO: RUTA PROVINCIAL N° 5 ESQUINA TALAMPAYA - Bº JOAQUÍN
VÍCTOR GONZÁLEZ DE LA CIUDAD DE LA RIOJA...”*

En el capítulo denominado –Hechos- expresa la parte actora: “...Que el resumen ut supra realizado, corresponde a los datos relevantes de la relación laboral del actor quien durante toda la relación laboral prestó servicios en el domicilio establecimiento ut supra mencionado. Que, el trabajador fue deficientemente registrado en cuanto a su real fecha de ingreso, comenzando a prestando servicios para Rioja Logística S.A., y cuando esta dejó de funcionar fue transferido a RUDO S.A., ambas sociedades tuvieron como presidente de sus directorios al Sr. DOCAMPO, quien se comportaba como dueño en todo momento. De hecho, fue quien otorgó poder a las letradas que se presentaron a las audiencias en la Secretaría de Trabajo, que se llevaron a cabo al finalizar la relación laboral. Que, con RUDO S.A. sucedió lo mismo

que con RIOJA LOGÍSTICA S.A., dejó de funcionar, y hoy la continuadora es LASARI S.A., persona jurídica que desde enero de 2023 tiene como presidente de su directorio también al Sr. DOCAMPO. Que, el trabajador a pesar de la continuidad de trabajo en el establecimiento, fue dado de baja con RIOJA LOGÍSTICA S.A (en octubre de 2020), para volver a ser registrados con RUDO S.A. (en junio de 2022) hasta el momento de su despido. Puede observarse en el HISTORIAL LABORAL de la ANSeS, que a pesar de la mención del art. 247 de la LCT, RUDO S.A. declaró un importe millonario a la AFIP/ANSeS, como si hubiera indemnizado al trabajador, pero en las negociaciones en el organismo administrativo, y la realidad de los hechos, se negó a abonar las indemnizaciones de ley, aduciendo no tener dinero para hacerlo. Que, existió una maniobra de traspaso de las relaciones laborales, dejando en desuso las sociedades, para continuar siempre con otra en la que la figura del Sr. Docampo Rubén era predominante, al ser siempre el presidente del directorio de las Sociedades Anónimas, continuadoras de la explotación comercial. Que, no existe controversia sobre la relación laboral del actor respecto a RIOJA LOGISTICA S.A., ni a RUDO S.A., más allá de las circunstancias de registración extemporánea, sumado al tiempo que pasaron sin registración entre octubre de 2020 y junio de 2022. Que, el trabajador fue

despedido con invocación del art. 247 de la LCT en una escueta carta documento firmada por el Sr. DOCAMPO RUBEN, en representación de RUDO S.A., sin cumplimiento de los requisitos del Decreto Nacional 328/88, y sin que se le abonaran las indemnizaciones que le correspondían de acuerdo con la comunicación fehaciente de la patronal. Concluyentemente fue despedido junto a otros cuatro (4) trabajadores, continuando la explotación comercial del establecimiento con la aparición de una nueva sociedad en el lugar. Que, ante la apertura de una instancia administrativa por parte del sindicato, la patronal representada por Rudo S.A., se limitó a expresar que no estaba en condiciones de asumir los pagos de lo que adeudaban. En virtud de las actuaciones del organismo administrativo, que incluyó la clausura del establecimiento, al actor le fue abonado el mes de abril y la liquidación final en forma extemporánea, deficiente, y en cuotas. Asimismo, se le hizo entrega de la certificación de servicios, que concluyentemente incluyeron a ambas empresas empleadoras: Rioja Logística S.A. y Rudo S.A., y fueron firmadas por la misma persona: el Sr. Rubén Docampo, demostrando con ello una unidad de actuación. Que, existieron maniobras fraudulentas que pueden ser entendidas como las conductas tendientes a frustrar los derechos de los trabajadores a través del accionar de un

grupo económico, puede demostrarse la intervención conjunta en dichas maniobras, que en el caso de autos es el Sr. Docampo Rubén, quien siempre actuó como presidente de los directorios de cada una de las sociedades involucradas. Las acciones pergeñadas, a través de los años por Rubén Docampo como presidente de RIOJA LOGÍSTICA S.A., RUDO S.A., en su carácter de representante legal, pueden inferir un accionar tendiente a sustraer los derechos que la normativa laboral reconocía a los trabajadores en beneficio de los demandados, respecto a los que se pretende su condena solidaria. Que, las partes en la relación jurídica laboral están obligadas a actuar conforme el cumplimiento de las obligaciones que resultan de las disposiciones de la legislación laboral vigente. Y en el caso de mi mandante, en su extensa relación laboral, en el año 2022, le fue impuesta, en su lugar de trabajo una inscripción para una nueva patronal, después un año y medio sin registración (desde el 10/2020 al 06/2022) sin que existiera una justificación para ello. Que, finalmente, el trabajador que detentaba una gran antigüedad, fue despedido con causa en los términos del art. 247 de la LCT, y concluyentemente, no percibió las indemnizaciones de ley. Que, la real fecha de ingreso del trabajador no fue respetada, la empleadora originaria fue Rioja Logística S.A., luego se lo traspasó a Rudo S.A., para finalmente ser despedido,

y continuar la actividad del establecimiento con otra razón social. El nexo común entre toda las sociedades y las maniobras fue el Sr. Docampo Rubén, quien detentaba la presidencia de sus directorios. Que, la empleadora originaria (Rioja Logística S.A.) dejó de tener actividad al igual que Rudo S.A., sin que mi representado percibiera los rubros indemnizatorios que por ley le correspondían de acuerdo con el deficiente despido con causa en los términos del art. 247 de la LCT, que debe ser considerado improcedente teniéndolo por incausado. Que, la comunicación de despido expresaba: **"Comunicamos que al día de la fecha prescindimos de sus servicios por razones ajenas a nuestra voluntad atento a la situación económica que es de público conocimiento que afecta al País y al Estado de recesión en el que nos encontramos. Quedando a su disposición la certificación de servicios conforma al art. 80 LCT. Comunicarse a estos fines 380-4626221 y 380-49915494. Domicilio legal San Nicolás de Bari 925. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO"**. Que, clara y concluyentemente la patronal no siguió los preceptos del decreto 328/88. La causal debía estar claramente identificada en la carta documento rescisoria del contrato, pero no lo estuvo...". Que, el firmante del despido, así como de la documentación del art. 80 fue el Sr. Rubén Docampo, razón por la cual, no podría desconocer su

actuación, absolutamente irregular y de mala fe, en cuanto ejercía el cargo de presidente de los directorios de todas las sociedades. Que, a partir de la recepción de la misiva de despido, el trabajador inició un fuerte reclamo en forma fehaciente para el pago de los rubros indemnizatorios y remuneratorios adeudados, tanto a Rioja Logística S.A., Rudo S.A., como al Sr. Rubén Docampo. Que, el presidente del directorio de las sociedades empleadoras, debe ser condenado en forma solidaria en virtud de su responsabilidad por las disposiciones de los arts. 54, 59, 279 de la Ley 19.550; mientras que ambas empleadoras deben ser condenadas en los términos de los arts. 228 y 229 de la LCT, también deben responder en forma solidaria. Que, en los casos de cesión del contrato de trabajo de conformidad con lo previsto por el art. 229 LCT, a diferencia de lo que ocurre con el previsto por el art. 225 LCT, la responsabilidad solidaria se limita a las deudas existentes al momento de la transferencia y no alcanza a las que se originen con posterioridad, salvo el caso de fraude (conf. art. 14 LCT), hipótesis en la que la cesión sería nula (López- Centeno-Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T. II, pág 1095). De hecho, en el caso de autos, en junio de 2022 existió una transferencia de la relación laborales de Rioja Logística S.A. a Rudo S.A., aun cuando Rioja Logística S.A. hacía más de un año y medio (10/22) que

había dado de baja al trabajador. Que, las tres personas a las que mi representado remitió intimaciones fehacientes, tuvieron un comportamiento concluyente de rechazo de las misivas, contrariando los principios de buena fe, plasmados en el art. 63 de la LCT; actuaron en contra de las disposiciones del art. 1 de la ley 24487 que regula el servicio del telegrama Ley 23.789, NINGUNO RECIBIÓ LAS MISIVAS DEL TRABAJADOR, QUE FUERON DEVUELTAS AL REMITENTE POR SER RECHAZADAS EN EL DOMICILIO DEL ESTABLECIMIENTO DONDE SE CONTINÚA CON LA MISMA ACTIVIDAD. Que, finalmente el trabajador quedó en una situación de desamparo y vulnerabilidad, sin trabajo con rubros remuneratorios (diferencias salariales) e indemnizatorios adeudados, y con personas que evadieron su responsabilidad a través de su concluyente actuación en el organismo administrativo, así como continuaron su actividad a través de una nueva sociedad distinta a las que habían registrado a los trabajadores, en el mismo domicilio del establecimiento y con la misma actividad...”

En el capítulo denominado -De La Responsabilidad Solidaria de Las Personas Jurídicas: (Rioja Logística S.A. Y Rudo S.A.) expresa: *“...Que, la primera empleadora en el caso de autos fue RIOJA LOGÍSTICA S.A., quien registró al trabajador (en forma tardía), y le dio de baja sin que supiera en octubre de 2020. Que, RUDO S.A.,*

se hizo cargo de la relación laboral del trabajador partir del 06/2022, mediante firma de convenio en el organismo administrativo, reconociendo incluso la antigüedad del trabajador y ello puede inferirse no solo de lo firmado en el organismo administrativo, sino en las declaraciones juradas presentadas con el formulario 931 por ante la AFIP, que impactó en el historial laboral del actor. Que, el caso de autos podría tratarse de la solidaridad en los términos del art. 229 de la LCT, la realidad es que las sociedades, primero Rioja Logística S.A., y luego Rudo S.A., fueron dejadas en desuso, dejaron de tener actividad. Rudo S.A. se hizo cargo del trabajador que había sido dado de baja un año y medio antes, y a menos de dos años después lo despidió, y dejó de tener actividad, para otra vez aparecer otra persona jurídica en el lugar: LASARI S.A. continuadora de las anteriores...” “...Que, la situación, impuesta por las diferentes empleadoras, derivó en la ausencia de protección efectiva del trabajador; existió un claro fraude por parte de las empleadoras respecto a las normas de orden público laboral, en desmedro de sus derechos...”

En el capítulo denominado –De la responsabilidad solidaria artículos 54, 59, 279 de la Ley 19.550, expresa: “...Que, la gestión empresarial, se encuentra a cargo del órgano de administración, y es la LS la que impone a los administradores

pautas a las que deben ajustar su conducta (LS: art. 59), fijándose así en el ámbito societario los principios de diligencia y buena fe contenidos en los arts. 1724 y 961 del Código Civil y Comercial de la Nación. Que, los administradores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los socios y los terceros, por el mal desempeño de su cargo, por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave (LS: art. 274). Que, en el caso de autos, el Sr. DOCAMPO conocía perfectamente todas las circunstancias de registración de los trabajos, fue quien firmó los despidos, así como fue quien firmó las certificaciones de servicios, así como se erigía como presidente del directorio de ambas sociedades demandadas. El standard de conducta exigido a los administradores societarios es el del buen hombre de negocios” (art. 59, LS) que importa una responsabilidad agravada. Y es que cuando mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de las consecuencias del obrar. Que, el proceder de dar de alta y baja con diferentes sociedades, continuadoras una de la otra, para luego ambas quedar en desuso y sin movimiento comercial, fue el de un típico fraude laboral y previsional que constituyó un recurso para violar la ley, el orden público laboral, la buena fe y frustrar derechos

de terceros: en definitiva se perjudicó al trabajadores; al sector pasivo, víctima de la evasión previsional; y a la comunidad al disminuir los costos laborales; sumado al hecho del comportamiento al finalizar la relación laboral, donde tanto las sociedades reclamadas como Rubén Docampo, no dieron respuestas a las misivas del trabajador, haciendo gala de una manifiesta impunidad, contraria a los principios del derecho laboral, y en contra de las disposiciones del art. 57 de la LCT. Que, la deficiente registración del empleado no podía ser desconocida por el demandado en su calidad de presidente del directorio de ambas sociedades, dada la debida atención y preocupación por los asuntos sociales que le era exigible como administrador, máxime cuando tuvo participación personal como surge de la documentación que firmó, respecto al actor. Cuando la modalidad irregular de empleo es consentida por el administrador existe una clara contravención con los deberes de conducta que configuran el paradigma de la buena fe, como debe actuar un buen hombre de negocios, y a lo anterior se suma como elemento especialmente gravitante a favor del progreso de la acción, dejar incluso sin abonar la improcedente indemnización del art. 247 de la LCT, que manifiestamente introdujo en la comunicación de despido. Que, el concepto de conducta (art. 59, LSC) comprende actitudes positivas y omisivas;

la acción dañosa consiste en proceder u omisiones que producen, facilitan, permiten, agravan y prolongan el daño. En relación con el quantum de la condena contra el presidente del directorio de las sociedades demandadas, implicará la satisfacción de la sentencia dictada en sede laboral contra las mismas. Que, las acciones de responsabilidad social deben basarse en conductas reprochables y en el factor de atribución. La acción societaria tiende a la reparación de los daños. El standard de conducta exigido es el del “buen hombre de negocios” (art. 59, LS) que importa una responsabilidad agravada. Es relevante tanto la forma en que el Sr. Docampo se desempeñó antes y después del despido...”

En el capítulo denominado -De la Prueba de la demanda respecto a los responsables en forma solidaria, expresa: “...Que, el Magistrado tiene la facultad de recurrir a la prueba indiciaria para valorar los hechos relevantes de la causa, por cuanto en el ámbito probatorio la renuncia consciente a la verdad jurídica constituye una falta del deber fundamental del juzgador: administrar justicia. Y el consciente desconocimiento de elementos fácticos resulta incompatible con esta misión (CNCom., esta Sala, “Armanino, Leopoldo Aquiles c. Colegio del Árbol S.A. y otro”, del 28-10-2005). Desde el conocido caso “Colalillo” de la CSJN, no está controvertido que

el proceso tiene como finalidad el establecimiento de la verdad jurídica objetiva; esto es, la obtención de la certeza positiva o negativa sobre el material fáctico en que las partes fundaron sus pretensiones y la determinación de su significación jurídica en función de la legislación aplicable (CNCom., esta Sala, “Pesquera Alondra s/quiebra s/incidente de ineficacia concursal s/ordinario”. Del 15-8- 2006; y sus citas). Que, dicho esto, siendo el trabajador, la parte débil de la relación laboral, no podría tener certeza de las relaciones entre las demandadas, quienes pretendieron abstraerse de la responsabilidad de los rubros indemnizatorios y remuneratorios adeudados, desde el mismo momento del despido, de no ser por la actuación del organismo administrativo, ni siquiera le hubieran abonado las liquidaciones finales, y el mes del despido (abril de 2024), que fueron abonados previa clausura del establecimiento por parte del organismo administrativo. Que, existió un despido sin causa, invocando el art. 247, afirmando hechos que de ninguna manera podrían ser oponibles a los trabajadores para evadir sus responsabilidades. Que, los codemandados: RIOJA LOGISTICA S.A., RUDO S.A., Y RUBEN DOCAMPO, pueden enmarcarse en la teoría de los actos propios, en tanto DOCAMPO firmó las comunicaciones rescisorias, así como la documentación del art. 80 de ambas sociedades que fuera entregada al trabajador

en forma conjunta por ambas sociedades. Que, en el fallo "Levalle, José L. c/Saverio Helados S.A.", la Cámara de Apelaciones del Trabajo hizo aplicación de la teoría de los actos propios (regla de derecho derivada del principio general de buena fe), contra la empresa demandada, desestimando su defensa tendiente a desconocer las constancias, -favorables al trabajador-, emanadas de una certificación que la misma argumentó, que había expedido " de favor". El tribunal laboral entiende que dicha teoría de los actos propios", es un principio de derecho que impide a un sujeto colocarse en un proceso judicial en contradicción con una conducta anterior; la misma se aplica cuando el accionar del sujeto es incoherente y lesiona la confianza suscitada en la otra parte de la relación y ello por cuanto nadie puede oponerse a sus propios actos ejerciendo una conducta incompatible con una anterior, deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz. Estos principios adquieren especial relevancia cuando se advierte que la actitud de una de las partes perjudicó la posibilidad de producir prueba..."

Asimismo, plantea inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23 en los siguientes términos: *"...Que, planteo la inconstitucionalidad del DNU 70/23, en cuanto a la normativa aplicable a la presente causa por ser el dictado*

del DNU 70/23 contrario a las disposiciones del art. 99 inc. 3° de la CN. Que, luego entrar en vigencia el DNU 70/23 (con fecha 29/12/2023), el 03/01/2024 la CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA FERIA, en la SENTENCIA INTERLOCUTORIA N°. 1 en autos Expte. Nro. 56862 /2023/1 Autos INCIDENTE N° 1 – ACTOR: “CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ INCIDENTE”- Resolvió: “(...) 2) Dictase una medida cautelar suspendiendo la aplicabilidad de lo dispuesto en el Titulo IV TRABAJO del Decreto de Necesidad y Urgencia n° 70/23 hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión de fondo ventilada en estos actuados”. Que el 24 de enero de 2024, la Dra. Liliana Rodríguez Fernández, a cargo del Juzgado Nacional del Trabajo con competencia en FERIA, declaró la invalidez de los artículos 73, 79, 86, 87, 88 y 97 del DNU 70/2023.” (CAUSA N° 56862/2023 “CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA C/ PODER EJECUTIVO NACIONAL S/ ACCIÓN DE AMPARO” - JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO – FERIA - SENTENCIA DEFINITIVA). Que, seis (6) días después, el 30 de enero de 2024, en la misma causa, la Sala de la Cámara Nacional del Trabajo con competencia en FERIA, declaró la invalidez de todo el Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2023, por ser

contrario al art. 99, inc. 3º, de la Constitución Nacional. (autos CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ACCION DE AMPARO".) Que, en relación con la interpretación del procedimiento legislativo previsto por el art. 99 de la Constitución Nacional y por la ley 26.122, la Dra. Rodríguez Fernández consideró que: – El artículo 99, apartado 3, de la Constitución Nacional dispone en sus párrafos segundo y tercero: “El Poder Ejecutivo no podrá en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter legislativo. Solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, juntamente con el jefe de gabinete de ministros”. Que, el principio general es la incompetencia del Poder Ejecutivo para ‘emitir disposiciones de carácter legislativo’. Ese principio general, en el marco constitucional, puede ceder:

a) cuando se presenten circunstancias excepcionales, como por ejemplo amenaza para la existencia del Estado o para la seguridad pública, o grave riesgo o

perturbación económica, social o política (CS “Video Club Dreams”, “Tobar”, “Leguizamón Romero”); b) cuando existe imposibilidad de seguir el trámite ordinario, pero tal imposibilidad fáctica deriva de alguna situación de fuerza mayor, como un conflicto bélico o una catástrofe natural, y no de la mera dificultad o lentitud del trámite parlamentario (CS “Consumidores Argentinos”, “Leguizamón Romero”); c) cuando existen razones de necesidad y de urgencia. Otros criterios expuestos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación se vincularon con el carácter imprescindible de la disposición (y no la mera conveniencia), con la condición coyuntural o transitoria de la medida y con la razonabilidad de los remedios intentados (CS “Cooperativa de Trabajo Fast”, “Guida”, “Consumidores Argentinos”). “Tal como lo he sostenido en ocasión de analizar la constitucionalidad de normas anteriores (entre otras, los DNU 699/2019 y 761/2020, en los que me pronuncié por su invalidez), una objeción determinante estaría dada por la circunstancia de que el Congreso se encontrara funcionando. Y el Congreso, en este caso, se encuentra funcionando. Es más, no sólo se encuentra funcionando, sino que ha sido el propio Poder Ejecutivo quien incorporó en la discusión de las sesiones extraordinarias la cuestión de la ratificación del DNU 70/2023 (ver el ya mencionado artículo 654 del Proyecto de Ley de “Bases...”)." “La

ley 26122 establece el modo en que deben ser convalidados los decretos de necesidad y urgencia; es indiscutible que tal norma, de nivel inferior, no podría flexibilizar los recaudos establecidos por el cuarto párrafo del apartado 3 del artículo 99 de la Constitución Nacional ni apartarse de su artículo 82. Esta última norma, que el propio DNU 70/2023 invoca en sus considerandos, establece que “la voluntad de cada Cámara debe manifestarse expresamente; se excluye, en todos los casos, la sanción tácita o ficta”. “En este punto he de señalar que disiento con alguna extendida línea de interpretación que, a partir del ambiguo texto de la ley 26122, juzga válidos aquellos decretos de necesidad en los que no existe rechazo expreso. El principio general es la restricción de facultades legislativas al Poder Ejecutivo (art. 99, ap. 3, segundo párrafo CN), principio que aparece reforzado con la exigencia de pronunciamiento expreso de las Cámaras (arts. 99, ap. 3, cuarto párrafo CN y 22 primer párrafo de la ley 26122) y es rector en la interpretación en la materia.” “La técnica legislativa de la ley 26122 es mala y no parece más que orientada a eludir o ampliar el estrecho margen constitucional antes que a respetarlo. Su artículo 24 incorpora además una redundancia envenenada. Tal norma dispone que “el rechazo por ambas Cámaras del Congreso del decreto de que se trate implica su derogación

de acuerdo con lo que establece el artículo 2 del Código Civil, quedando a salvo los derechos adquiridos durante su vigencia”. Digo redundante, porque no podría ser otra la consecuencia del rechazo de ambas Cámaras (resultaría absurdo pensar que el rechazo de ambas Cámaras conduce a la aprobación). Digo envenenada, porque la única regulación (innecesaria) corresponde a la hipótesis de rechazo, al tiempo que se omite una regulación análoga para el supuesto de silencio (ausente en el texto constitucional pero presente en la práctica). Este método legislativo incompleto induce a un razonamiento a contrario, falaz en este caso como en casi todos, a partir del cual alguna línea interpretativa afirma la vigencia en caso de silencio. Frente a las ambigüedades y las omisiones significativas de la ley, se concluye falazmente así que la norma debe ser interpretada en todos los casos no previstos (silencio o rechazo por una sola cámara) de un modo distinto del expresamente incluido (es decir, el rechazo por ambas cámaras).” “El silencio legislativo no está previsto como una hipótesis legal; sólo lo están el rechazo (que implica la derogación) y la aceptación (que implica el mantenimiento de la vigencia). El modo de resolver tal imprevisión legal no puede resultar en el mantenimiento de la vigencia del decreto de necesidad y urgencia, consecuencia que no está prevista en las normas e, incluso, las contradice.” “Este

argumento legal es suficiente, por lo tanto, para concluir que del silencio de una o ambas Cámaras no puede resultar la supervivencia del decreto de necesidad y urgencia. Pero hay, además, un argumento político para interpretar así el sistema: si así fuese, resultaría fácil gobernar lisa y llanamente por decreto, como consecuencia de la natural lentitud del Congreso Nacional y de la ausencia de control judicial de legalidad mientras dure el silencio legislativo, situación que comprometería la división de poderes y el sistema de frenos y contrapesos establecidos por nuestra Constitución. Solo a mayor abundamiento aclaro que una interpretación distinta del artículo 24 de la ley 26122 de la aquí planteada implicaría que esta norma contradice de modo abierto la regla constitucional y, en consecuencia, no correspondería más que su declaración de inconstitucionalidad. Que, asimismo expresó: "... ¿cuál es el plazo de que dispone el Poder Legislativo, para pronunciarse aceptando o rechazando el decreto? No existe una pauta temporal para considerar que el Congreso ha omitido el tratamiento y que por lo tanto el DNU debe considerarse derogado o inválido. Razonable parece, entonces, que la eventual vigencia no se extienda más allá del tiempo promedio de trámite legislativo computado desde el momento en que ambas cámaras estaban habilitadas para su tratamiento y no más allá de la finalización del

período de sesiones, ordinarias o extraordinarias, que transcurrían el momento en el que las Cámaras debieron tomar intervención. Esto es, puede presumirse el desinterés del Poder Legislativo en pronunciarse si ha dejado vencer el respectivo período legislativo sin hacerlo.” Que, por lo anterior, como se expresaba ut supra, la magistrada resolvió declarar “la invalidez de los artículos 73, 79, 86, 87, 88 y 97 del DNU 70/2024 (rectius: 2023) en el marco de este juicio de amparo y de las circunstancias fácticas vigentes, sin perjuicio de aclarar que gozará de validez formal en el caso de ratificación por ambas Cámaras dentro del período de las sesiones extraordinarias en curso, o su vigencia cesará de pleno derecho en caso contrario.” Que, como vemos, la aquo desconoció legitimación a la amparista para cuestionar “todos los restantes artículos”, en tanto “corresponden al ámbito del derecho individual y por lo tanto a trabajadores, actuales o futuros”. Que, al respecto, la Alzada consideró que “el hecho de que estos últimos preceptos se refieran a cuestiones comprendidas en el llamado derecho individual del trabajo no autoriza la distinción efectuada, en tanto estamos en presencia de derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos, sujetos a una lesión futura causalmente previsible (la afectación de los contratos de trabajo de todos y cada uno

de los trabajadores alcanzados por las derogaciones y modificaciones legislativas contempladas en los preceptos atacados), que reconoce una causa jurídica común y homogénea a todo el grupo (dada por las disposiciones lesivas a sus intereses del Título IV del DNU 70). Que, los camaristas recordaron que, “el reconocimiento de legitimación activa a los sindicatos para promover este tipo de acciones no resulta novedoso. En efecto, ya en la década de 1990, las Salas I, IV, V, VII, VIII y X de esta Cámara, en causas promovidas por distintos sindicatos (la Asociación de Personal de la Universidad de Buenos Aires, la Confederación General del Trabajo, la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, la Unión Obrera de la Construcción y la Unión Personal de Seguridad), en las que también se planteaba la inconstitucionalidad de un DNU , resaltaron –en coincidencia con el parecer del Procurador General del Trabajo- la trascendencia de la reforma constitucional de 1994 respecto de la acción de amparo, particularmente en cuanto amplió la legitimación activa en este tipo de procesos y, respecto de los derechos de incidencia colectiva, legitimó a las asociaciones que propendan a su defensa. En consecuencia, sostuvieron que “el tema de la legitimación activa en el amparo es pasible de una nueva lectura, desprovista de vallas rígidas y lo expresado, unido a la amplitud de

contenido que denota el art. 31 inc. a) de la ley 23.551, torna inobjetable la potestad de la entidad sindical para interponer la acción...” (cfr. Guisado, Héctor C., “Algunas consideraciones sobre el control de constitucionalidad en el amparo”, ED, t. 172 [1997], p. 852 y ss, y jurisprudencia allí citada). Que, en cuanto al fondo de la cuestión, los integrantes de la sala consideraron que “cabe descartar de plano los criterios de mera conveniencia del Poder Ejecutivo que, por ser siempre ajenos a circunstancias extremas de necesidad, no justifican nunca la decisión de su titular de imponer un derecho excepcional a la Nación en circunstancias que no lo son. Que, el texto de la Constitución Nacional no habilita a elegir discrecionalmente entre la sanción de una ley o la imposición más rápida de ciertos contenidos materiales por medio de un decreto (cfr. CSJN, causas “Verrocchi”, “Zofracor” y “Asociación Argentina de Compañías de Seguros” antes mencionadas; íd., 1/9/2003, “Cooperativa de Trabajo Fast Limitada c/ Estado Nacional – Poder Ejecutivo de la Nación – dto. 1002/99 s/amparo ley 16.986”, Fallos: 326:3180; íd., 22/6/2023, “Morales, Blanca Azucena c/ ANSES s/ impugnación de acto administrativo”).” Por otra parte, “no se registraba impedimento para la reunión de las cámaras del Congreso, e incluso el 27 de diciembre de 2023, es decir, con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del

DNU 70/2023, el órgano legislativo se encontraba convocado, en funciones, y con facultades para examinar el contenido de las reformas propiciadas en dicho DNU.” Además, “los propios considerandos de dicho DNU traducen -al menos en lo que respecta a la materia laboral- que no se evidencia objetivamente la “necesidad” de adoptar tan numerosas medidas, y que, aunque ello pudiera -hipotéticamente- justificarse en las referencias genéricas a “un hecho demostrado”, lo cierto y jurídicamente relevante es que no se avizora que las que se alegan constituyan razones de “urgencia” para eludir la debida intervención del Poder Legislativo en lo que hace a la legislación de fondo, ...” Que, finalmente, el Tribunal resolvió hacer lugar “a la acción de amparo iniciada por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA contra el ESTADO NACIONAL ...» y, en consecuencia, «declarar la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2024, (rectius 2023) por ser contrario al art. 99, inc. 3º, de la Constitución Nacional. Que, en virtud del antecedente del expte. ut supra mencionado, solicito la declaración de inconstitucionalidad del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2023, por ser contrario al art. 99 inc. 3º de la Constitución Nacional, declarando la plena vigencia de la normativa aplicable a la presente demanda...”

II – Que, a fs. 33., obra decreto fijando fecha de audiencia de conciliación y en el mismo acto, conforme la ley 10.405, se ordena el traslado de la demanda.

III – Que, a fs. 52., vta., obra informe de secretaría y decreto mediante el cual se tiene por no contestada la demanda de del Sr. RUBÉN DOCAMPO Y RIOJA LOGÍSTICA SA.

IV – Que, a fs. 59, obra informe de Secretaría, y decreto teniéndose por decaído el derecho dejado de usar por la codemandada RUDO SA.

V – Que, a fs. 149/149 vta., obra acta de audiencia de vista de la causa a la que comparece la parte actora, encontrándose ausente todos los demandados pese a estar debidamente notificados, se receptiona la prueba que allí se indica, y una vez clausurado el período probatorio, y producido los alegatos, queda la causa en estado de dictar sentencia.

CONSIDERANDO:

I - Que en los términos en que ha quedado trabada la Litis, advierto que surge incontrovertida la relación laboral habida entre el actor y los demandados, resultando la principal cuestión a resolver, el despido en los términos expuestos de

cuyo resultado dependerá el progreso o rechazo de la pretensión actoral. Seguidamente analizaré la responsabilidad solidaria de los codemandados, para finalmente referirme al planteo de inconstitucionalidad del Decreto de la Función Ejecutiva Nº 70/2023 y de los artículos 55 y 56 de la Ley 27.802.

II - De los telegramas y cartas documentos remitidas por las partes.

Que, voy a referirme en primer lugar a las misivas remitidas por las partes de este proceso:

2.1. Que, con fecha 22/04/2024, la demandada RUDO SA remite telegrama laboral expresando: *“Comunicamos que al día de la fecha prescindimos de sus servicios por razones ajenas a nuestra voluntad atento a la situación económica que es de público conocimiento que afecta al País y al Estado de recesión en el que nos encontramos. Quedando a su disposición la certificación de servicios conforma al art. 80 LCT...”*

2.2. Que, con fecha 29/04/2024, el actor remite telegrama laboral a la demandada RUDO SA, expresando: *“...Rechazo despido de fecha 22/04/2024, que fuera notificado por Carta Documento CD N° 46829835, por malicioso, temerario e ilegítimo, rechazo que el mismo sea Justificado. Rechazo motivo invocado referido a*

"la situación del país y al Estado de recesión". En consecuencia, Ud. me despidió por haber reclamado el pago de las remuneraciones del mes de Marzo/24 y Bono Complementario realizando una huelga legítima en la vereda de vuestra sede comercial. Por consiguiente, y en virtud de la gravedad manifiesta de la conducta por Ud. asumida en el despido referenciado, considero la misma un distracto discriminatorio, ilegítimo, temerario y malicioso. Por ello: 1) Intimo plazo de 48 horas., proceda a abonar remuneraciones del mes de Marzo/24 Y liquidación final; También: 2) intimo plazo de ley proceda abonar indemnización por despido sin causa: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, vacaciones no gozadas, integración del mes de despido, SAC proporcional, SAC sobre preaviso, SAC sobre vacaciones, SAC sobre Integración, diferencia de haberes, Art. 1º de la Ley 25323, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el Art. 2º de la misma Ley, indemnización por daño moral e indemnización por despido discriminatorio conforme al Art. 1º de la Ley N° 23.592; Asimismo 3) intimo 48 hs. proceda a entregar comprobante de aportes, transferencias y contribuciones a los organismos de seguridad social, de asociaciones sindicales y de obra social, bajo apercibimiento de requerir judicialmente la Indemnización prevista en el Art. 132 bis de LCT. Así también:

4) intimo plazo de 48 horas, informe si vuestra empresa se encuentra en cesación de pagos y/o concurso preventivo, e indique sindicatura, fuero de atracciones y detalle de numero de Expte. y caratula y si dio cumplimiento al Art. 98 y s.s. de Ley 24013. Por último, 5) intimo a que a las 48 hs. de transcurridos los 30 días previstos por el decreto 146/01 y de conformidad al art. 80 LCT, entregue certificado de servicios y aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, bajo apercibimiento de accionar judicialmente...”

2.3. Que, con fecha 16/05/2024, remite telegrama laboral a la demandada RIOJA LOGÍSTICA SA con el siguiente texto: *“...Atento a haber sido despedido mediante Carta Documento CD N°231730067, Por Rudo S.A., con el siguiente texto: "Comunicamos que al día de la fecha prescindimos de sus servicios por razones ajenas a nuestra voluntad atento a la situación económica que es de público conocimiento que afecta al País y al Estado de recesión en el que nos encontramos. Quedando a su disposición la certificación de servicios conforma al art. 80 LCT. Comunicarse a estos fines 380-4626221 y 380-49915494. Domicilio legal San Nicolás de Bari 925. QUEDA UD DEBIDAMENTE NOTIFICADO", siendo solidariamente responsable en los términos del art. 31 sig. y conc. de la LCT. Intimo en plazo de 48*

horas proceda a abonar remuneraciones liquidación final; indemnizaciones arts, 232, 233, y 245 de la LCT, bajo apercibimiento de hacerme acreedor a la indemnización del art. 2 de la ley 25.323, indemnización art. 1º de la Ley 25323 atento a mi deficiente registración habiendo ingresado a prestar servicios el 01/12/12, días de abril de 2024, y todo otro rubro remuneratorio o indemnizatorio que por ley corresponda...”

2.4. Idéntico texto remite el mismo día, mediante telegrama laboral al demandado RUBEN DOCAMPO (v. fs. 4/5)

2.5. Que, con fecha 06/06/2024, remite telegrama laboral a los tres demandados, expresando: *“...Intimo en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas de recibida la presente, a hacer entrega de la certificación de servicios y remuneraciones, certificado de aportes y contribuciones, y certificado de trabajo, todo conforme a lo dispuesto por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento ante su negativa, incumplimiento o silencio de hacerme acreedor a indemnización que dicha norma prevé. Hago expresa denuncia de la inconstitucionalidad del DNU 70/23. Queda Ud. debidamente notificado e intimado...”*

III – La Audiencia de Vista de la Causa

De acuerdo a los hechos alegados por las partes (traba de la Litis), debo analizar la prueba incorporada al expediente (documental, informativa, testimonial, exhibición de libros) para que, merituada en su armónico conjunto, clarifique la situación planteada y funde la presente resolución.

En la audiencia de vista de la causa, se recepta la declaración testimonial en primer término del ciudadano Cristian Ezequiel Leguiza, DNI N° 26.054.413, de profesión empleado, persona a la que le comprenden las generales de la ley por tener juicio pendiente en contra de los demandados.

A la primera pregunta, responde que conoce al actor porque fue su compañero de trabajo en la empresa Rioja Logística SA.

Refiere que el actor ingresó a prestar servicios en el mes de diciembre del año 2012 y en su caso prestaba servicios desde el año 1996.

Pregunta el apoderado que tareas hacía el Sr. Nieto, responde que cumplía funciones de administración en las oficinas de 08:00 a 13:00 horas y de 16:00 a 19 horas. Señala que la empresa se dedicaba a la carga y descarga de mercadería, y hacían reparto de correspondencia.

Pregunta el apoderado, habiendo trabajado desde el año 1996, para quien trabajó, responde que lo hizo para la empresa TRANS CITY SA; RIOJA LOGISGTICA SA y RUDO SA. Seguidamente pregunta el apoderado a quien reconoce como dueño de esas empresas, responde que al Sr. Rubén Docampo y agrega que siempre fue el mismo empleador.

Solicita el apoderado que aclare la pregunta anterior, respondiendo que siempre fue el dueño de las tres empresas, que fueron cambiando de nombre, pero el propietario es o era el Sr. Docampo. Sigue narrando que en realidad las tres empresas tenían el mismo objeto social y funcionaban en el mismo lugar. Agrega que, al día de la fecha, siguen funcionando con otro nombre comercial, también en el mismo lugar y tiene conocimiento de que el propietario de la nueva empresa, también es el Sr. Raúl Docampo.

Pregunta el apoderado quien suscribía los recibos de sueldo de las empresas, responde que en los tres casos (misma empresa con tres nombres distintos) lo hacía Rubén Docampo.

Pregunta el apoderado si tiene conocimiento a nombre de quien estaban los camiones, responde que todos los vehículos estaban a nombre de Rubén

Docampo. Seguidamente el apoderado pregunta cómo era la situación de las transferencias de las sociedades, o que les decían a los trabajadores, responde que les hacían firmar que cambiaba la firma comercial, pero el trabajo y la antigüedad era la misma. El apoderado pregunta quien firmaba junto a los trabajadores ese cambio de firma comercial, responde que Rubén Docampo.

En cuanto al despido, el testigo refiere que corrieron a tres empleados porque estaban de paro y el motivo del mismo, era porque llevaban tres meses sin percibir el salario. Situación que nunca fue resuelta, y con posterioridad motivó el despido.

Pregunta el apoderado si acudieron a la Secretaría de Trabajo y quien fue por la Patronal, respondiendo que la patronal asistió y se apersonó en representación de la misma el Sr. Raúl Docampo.

El testigo Enrique Solano Chacoma, DNI N° 23.016.609, de profesión plomero, persona a la que le comprenden las generales de la ley por tener juicio pendiente con los demandados.

A la primera pregunta, responde que el actor ingresó a prestar servicios para RIOJA LOGISTICA SA, en el mes de diciembre del año 2012 en la

categoría administrativo. El testigo refiere que él ingresó a prestar servicios en noviembre del año 2005.

Pregunta el apoderado que horario cumplía el Sr. Nieto, respondiendo que lo hacía de lunes a sábado 8 horas, aunque no les pagaban las horas extras. El horario era de 08:00 a 13:00 y de 16: a 19:00 horas.

En cuanto a la función de Nieto refiere que hacía las facturaciones, hojas de ruta, control de combustible, entregaba las ordenes de combustible.

Pregunta el apoderado quienes eran los empleadores que reconocía, responde el testigo que el empleador era el Sr. Raúl Docampo, propietario de RIOJA LOGÍSTICA SA y con posterioridad de RUDO SA.

Pregunta el apoderado que paso con las sociedades, responde que primero se llamó RIOJA LOGISTICA SA, luego fue RUDO SA y ambas estaban a nombre de Raúl Docampo.

Agrega el testigo que el galpón está a nombre de Raúl Docampo, pero al día de la fecha, nuevamente cambiaron el nombre de la sociedad, la que funciona en el mismo lugar donde funcionaron todas las sociedades anteriores. Asimismo,

señala que todos los camiones de las empresas estaban a nombre de Rubén Docampo, las tarjetas verdes y los seguros.

Pregunta el apoderado que significa la sigla RUDO, responde que las siglas tienen que ver con su nombre, esto es Rubén Docampo.

Pregunta el apoderado porque los despiden, responde que estaban de paro porque les debían tres meses de sueldo que nunca les pagaron y en represalia deciden despedir a cuatro trabajadores.

Pregunta el apoderado si la empresa sigue trabajando en la actualidad, responde que sí, que lo hace con otro nombre, con otra sociedad, pero sigue siendo del Sr. Rubén Docampo.

El testigo Jonathan Exequiel Cortez, DNI Nº 34.193.196, de profesión empleado privado, persona a la que le comprenden las generales de la ley por tener juicio pendiente contra los demandados.

A la primera pregunta, responde que conoce al actor porque fue su compañero de trabajo en la empresa RIOJA LOGISTICA SA y luego en RUDO SA. Señala que comenzó a trabajar para Rubén Docampo en el año 2007.

Pregunta el apoderado a nombre de quien eran los recibos de sueldo que entregaba la patronal, responde que a nombre de Rubén Docampo. En cuanto a Nieto, señala que ingresó a fines del año 2012. En cuanto a las tareas señala que era administrativo con una prestación laboral de 8 horas.

Pregunta el apoderado que actividades realizaban, responde que hacían reparto de mercadería. Seguidamente pregunta que hacía Rubén Docampo, responde que era el dueño de la empresa, quien pagaba los sueldos y era el dueño de todos los camiones.

Pregunta el apoderado que otras personas jurídicas había, responde el testigo que primero fue RIOJA LOGISTICA SA, luego cambiaron a RUDO SA, y después de que son despedidos volvieron a cambiar la denominación. El testigo agrega que todas las sociedades tienen el mismo objeto, funcionan en el mismo lugar y tienen el mismo dueño que es el Sr. Rubén Docampo.

IV – La carga de la prueba – La Registración.

Probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro.

Las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla.

La naturaleza del hecho a probar es la que determina la atribución de la carga de la prueba.

La parte cuya petición procesal depende, para poder tener éxito de la aplicación de una determinada norma jurídica, soporta la carga de la prueba de los presupuestos de hecho que condicionan su aplicación.

Ahora bien, debo señalar en esta instancia del decisorio, que la carga de la prueba como la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del juez los hechos en que basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa, está a cargo de quien la alega. *“la prueba relativa a la sucesiva transferencia de sociedades comerciales y la responsabilidad solidaria de las personas jurídicas y física...”* está a cargo de quien la invoca. En el presente caso a la parte actora.

Sin embargo, considero importante señalar, siguiendo en ello a la jurisprudencia laboral, que la carga de la prueba, no puede asignarse exclusivamente a una de las partes, sino que la parte que alega es la que primeramente está interesada en la demostración de sus afirmaciones.

Según como el accionado dé contestación a la demanda, se fijará la distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral. En el presente caso, ninguna de las demandadas respondió la demanda, no obstante, deberá probar que el despido se ajustó a las previsiones del artículo 247 de la LCT.

Se encuentra fehacientemente acreditado conforme la información suministrada por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (v. fs. 96/101 vta.), que el actor se encontraba inscripto para la demandada RIOJA LOGISTICA SA, con fecha septiembre/2013, hasta el mes de noviembre del año 2020. Luego es inscripto en la empresa demandada RUDO SA, desde junio del año 2022, hasta el mes de abril del año 2024.

4.1. El despido mediante Carta Documento

Que, conforme lo señalé en el capítulo II del presente, el despido lo materializa la empresa RUDO SA el día 22/04/2024 invocando *“razones ajenas a la*

voluntad empresarial, atento a la situación económica que afecta al país y al estado de recesión en que nos encontramos”.

Es decir que, si bien no cita normativa, el despido se produce en los términos del artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo, por falta o disminución de trabajo.

Cabe señalar que la falta o disminución de trabajo a la que alude el artículo 247 del RCT se configura con la dificultad -no imposibilidad, característica de la fuerza mayor- que se le presenta al empleador para cumplir con el deber de dar ocupación y su consiguiente contrapartida remuneratoria.

Se presenta como consecuencia de una situación de crisis general o del sector de mercado donde se desenvuelve la empresa, y la afecta de tal manera que deriva en la suspensión o en cuanto aquí importa la extinción de uno o varios contratos de trabajo, en razón de que la prestación remuneratoria -a cargo del empleador- se ha tornado antieconómica, excesivamente onerosa.

Reitero, que el instituto contemplado en el artículo 247 de la LCT, debe ser analizado en forma restrictiva, considerando que la disminución en la

indemnización, es un hecho muy relevante que no cualquier medida puede justificarla.

Así, Grisolí sostiene que *“para que se configure la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, tiene que ocurrir un hecho que afecte al mercado e impacte en la empresa y tener carácter excepcional y ser ajeno al empresario (no puede haberlo previsto ni evitado)”*.

Es una excepción al principio de ajenidad del riesgo de la empresa – característico de la relación de dependencia y por ello es de excepción-.

De acuerdo a los términos en que se formalizó el despido, cabe señalar que ningún presupuesto fáctico concreto expuso –menos acreditó - el ex empleador, que justifique la rescisión operada.

Y ello así, porque la viabilidad de la reducción indemnizatoria dispuesta por la normativa invocada en autos (art. 247 LCT) requiere, en aras de su procedencia, la concurrencia de una serie de presupuestos, a saber: a) La existencia de falta o disminución de trabajo que, por su entidad, justifique la disolución del contrato; b) que esa situación no sea imputable al empleador, es decir que no se deba a circunstancias propias del riesgo empresario; c) que éste haya tomado todas las

medidas tendientes a evitar la situación o a atenuarla; d) que la causa invocada revista cierta durabilidad que impida el mantenimiento del vínculo laboral y e) que se haya respetado el orden de antigüedad.

Bajo tales premisas, el empleador no debe limitarse a acreditar el cese de la explotación o como en este caso la grave crisis por la que atravesaba o atraviesa el país, por cuanto esta circunstancia, es claramente una contingencia propia del empresario que sólo éste debe asumir.

De las constancias probatorias habidas en autos (sin contestar la demanda) no hay circunstancias determinantes de la falta o disminución de trabajo que sean ajenas al riesgo que cualquier empresario asume al ingresar al mercado con su propio medio de producción.

Es doctrina y jurisprudencia unánime que la interpretación del art. 247 de la L.C.T. debe ser restrictiva, ya que, en principio y salvo escasas excepciones, las dificultades económico-financieras, son cuestiones que pueden afectar la marcha de la empresa, pero que ante determinadas coyunturas no escapan al denominado “riesgo empresario”.

Desde esta perspectiva, la eventual falta de trabajo invocada por el demandado debido a una grave crisis, conforman un riesgo propio de la actividad como tal, y no encuadra en el supuesto de falta o disminución de trabajo que conforme lo determina el art. 247 de la LCT, autoriza a rescindir el vínculo mediante una indemnización reducida.

La situación excepcional exige que se justifique de manera fehaciente la efectiva constatación de falta o disminución de trabajo o la fuerza mayor que se invocan; resultando imprescindible la existencia de suficientes elementos objetivos idóneos para persuadir sobre la causa de las cesantías acerca de las circunstancias que llevaron a la empresa a atravesar la situación crítica que torna imposible continuar con las prestaciones, o excesivamente onerosos los servicios de aquellos trabajadores de quienes deba prescindirse.

No debe olvidarse que se trata de una hipótesis de excepción, en la cual se ha dejado de lado parcialmente el principio de ajenidad del trabajador respecto del riesgo empresarial, por lo que, como lo vengo sosteniendo la prueba debe ser evaluada con criterio restrictivo.

Es decir, el hecho invocado, es claramente previsible, que no tiene el carácter de excepcional que se requiere para la procedencia del presupuesto factico planteado por la norma en cuestión.

Por otra parte, tampoco acreditó el accionado haber abonado la indemnización que estimaba corresponder conforme a la norma en la que fundó el distracto, ni aclaró que la medida que tomaba era contra un trabajador de menor antigüedad o con menos cargas de familia en el supuesto de tratarse de empleados ingresados en un mismo semestre.

En definitiva y a riesgo de pecar de reiterativo, la empresa que materializa el despido RUDO SA, no contestó la demanda, es decir no hay una prueba tendiente a paliar la crisis empresarial, no hay un balance, no existe un proceso preventivo de crisis etc.

Por las consideraciones precedentemente expuestas, basado en la sana critica racional, el despido dispuesto resulta totalmente injustificado, debiendo la demandada RUDO SA, cargar con las consecuencias legales de su obrar ilegítimo (cfr. art. 245 LCT ss. y concordantes).

4.2. La Solidaridad planteada contra los co-demandados RIOJA LOGISTICA SA y el ciudadano DOCAMPO RUBEN.

La demanda se interpone también en contra de la firma RIOJA LOGISTICA SA y el ciudadano DOCAMPO RUBEN.

He manifestado en otro pasaje de este fallo que el actor prestó servicios para una empresa denominada RIOJA LOGISTICA SA desde el mes de septiembre/2013, hasta el mes de noviembre del año/2020. Esta información surge de la prueba informativa de ARCA incorporada en autos.

Señala la parte actora en su demanda: *“...que, la primera empleadora en el caso de autos fue RIOJA LOGÍSTICA S.A., quien registró al trabajador (en forma tardía), y le dio de baja sin que supiera en octubre de 2020. Que, RUDO S.A., se hizo cargo de la relacione laboral del trabajador partir del 06/2022, mediante firma de convenio en el organismo administrativo, reconociendo incluso la antigüedad del trabajador y ello puede inferirse no solo de lo firmado en el organismo administrativo, sino en las declaraciones juradas presentadas con el formulario 931 por ante la AFIP, que impactó en el historial laboral del actor...”*

Que, surge del Poder General para Juicios que el presidente de la empresa RUDO SA, es el demandado Raúl Docampo (v. fs. 107/112).

Ahora bien, los tres testigos que acudieron a la Audiencia de Vista de la Causa ofrecidos por la parte actora, fueron claros, precisos y contestes en señalar que la empresa se llamó RIOJA LOGISTICA SA y pertenecía al señor Raul Docampo.

Así, Cristian Ezequiel Leguiza, dijo que trabajó para TRANS CITY SA; RIOJA LOGISTICA SA y RUDO SA desde el año 1996. Señaló que las tres empresas, fueron cambiando de denominación y funcionaron siempre en el mismo lugar, y pertenecían al mismo dueño, esto es al Sr. Raúl Docampo. Más aún, este testigo refirió que los recibos de sueldo de las tres empresas, eran suscriptos por el Sr. Raúl Docampo.

En igual sentido se expresó el testigo Enrique Solano Chacoma, quien ingresó a prestar servicios para RIOJA LOGISTICA SA en el año 2005. Reconoce como empleador de ambas empresas, es decir la pre nombrada y RUDO SA, al Sr. Raúl Docampo. Este testigo deja bien en claro que la sociedad se llamó en primer término RIOJA LOGISTICA SA, luego fue RUDO SA y ambas estaban a nombre de Raúl Docampo. Agrega el testigo que el galpón está a nombre de Raúl Docampo y que al

día de la fecha funciona con otro nombre la sociedad en el mismo lugar donde funcionaron todas las sociedades.

Por último, el testigo Jonathan Exequiel Cortez, conteste con los anteriores, dijo que el actor trabajó en primer término para la empresa RIOJA LOGISTICA SA y luego en RUDO SA. Ambas empresas del señor Rubén Docampo. Aclara que Docampo era quien pagaba los sueldos y el dueño de todos los camiones.

Debo señalar, en consecuencia y a la luz de las pruebas aportadas por la parte actora que el Sr. Nieto, trabajó desde el mes de diciembre del año 2012 (todos los testigos lo refieren) para la demandada RIOJA LOGISTICA SA del Sr. Raúl Docampo.

Luego, conforme la información suministrada por ARCA, tal cual lo he señalado en capítulos anteriores, cambia de denominación la empresa y comienza a llamarse RUDO SA, también del Sr. Raúl Docampo, hasta que se produce el distracto en los términos del artículo 247 de la LCT.

Ha quedado acreditado con la testimonial incorporada, que el actor realizaba tareas administrativas en ambas empresas.

Ahora bien, no hay dudas que estamos ante el caso de un trabajador que fue prestando servicios para diferentes empresas desde el año 2012, y reconociéndosele la antigüedad y categoría en los términos del artículo 225 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La norma de cita, expresamente establece: *“En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”*.

Este es el verdadero motivo por el cual el trabajador prestó servicios para diferentes empresas y conservo la antigüedad.

Comparto la tesis amplia de la doctrina que pregona la aplicación de la normativa del artículo 225 de la LCT a todos los supuestos en que un empresario pasa a ocupar el lugar de otro en la misma explotación.

Conforme la doctrina (Mario Ackerman, Fernández Madrid o Julio Armando Grisolía), solo por citar algunos de los tantos autores que sin fisuras establecen que configurada la transferencia del establecimiento se producen cuatro relevantes efectos sobre los contratos de trabajo que se desarrollan en el mismo.

El primer efecto natural e inmediato es la sustitución o cambio de la figura del empleador: se produce un cambio subjetivo, el anterior empleador es reemplazado por otro, por el nuevo titular del establecimiento o empresa, quien pasa a ocupar el lugar de aquél, con todos los deberes y derechos que cargaba o le asistían, respectivamente, sobre los contratos de trabajo.

La segunda consecuencia está dada por la continuidad de la relación de trabajo, y ya que el contrato de trabajo no es afectado en modo alguno por la transferencia, excepto en lo que hace al cambio de empleador - el trabajador conserva su antigüedad y todos los derechos derivados de esta. Ello implica el mantenimiento de su posición en la empresa respecto de todas las condiciones y circunstancias particulares de trabajo.

Si bien el nuevo empleador cumple con el mandato legal registrando como fecha de ingreso aquella en que el contrato de trabajo es transmitido hacia sí,

debe reconocer de algún modo - por ejemplo, consignando una leyenda en el recibo de haberes a tal efecto, o en documento complementario, o en todo caso cuando el trabajo exija que se expida sobre el punto - la antigüedad en el empleo, que es la que el trabajador atesora desde el primer día en que prestó servicios para el transmitente o para el primer transmitente, en caso de que haya habido sucesivas transmisiones y aun, claro está, en caso de que en alguna de ellas no se hubiere registrado en legal forma la fecha de ingreso. Quien recibe el contrato es responsable por la antigüedad real y total que ostentaba el trabajador.

El tercer efecto se refiere a la recepción por parte del sucesor o adquirente de todas las obligaciones que el transmitente tenía con el trabajador. En fin, el nuevo titular del establecimiento, por subrogación legal, es deudor -y acreedor, claro- de todos los deberes que el anterior reconocía a los empleados. También pasarán al sucesor o adquirente las obligaciones que se originan con motivo de la transmisión. Tal como apunta Guisado, en verdad la transferencia en sí misma no crea créditos a favor de los trabajadores, con lo cual las obligaciones originadas con motivo de aquella solo podrán estar constituidas por las eventuales indemnizaciones por despido indirecto en los términos del artículo 226 de la LCT.

Un cuarto y sustancial efecto, referido a la responsabilidad solidaria de transmitente y adquirente respecto de determinados créditos, es el del artículo 228, precepto del que se deriva dicha consecuencia.

Es decir que, efectivamente y a la luz de la prueba aportada a este proceso, debo decir que el actor, si bien comenzó a trabajar LOGISTICA RIOJA SA, no es menos cierto que la demandada le reconoció la antigüedad, razón por la cual se prueba que hubo una transferencia en los términos del artículo 225 de la LCT, y como lo señalé recientemente, la antigüedad está reconocida por los testigos que acudieron a la audiencia de vista de la causa.

En consecuencia, basado en la sana crítica racional, voy a hacer lugar a la demanda en solidaridad en los términos del artículo 225 de la LCT en contra de la firma RIOJA LOGISTICA SA.

4.3. La responsabilidad del demandado Raúl Docampo

No soslayo que, en los presentes obrados, juntamente con las sociedades demandadas, el actor acciona en contra de su presidente, Raúl Docampo.

Reiteradamente la justicia del trabajo, con fundamento en las normas de derecho societario, viene responsabilizando en casos como éstos de

“transferencias fraudulentas” a los socios y administradores de las sociedades comerciales.

La responsabilidad de los socios demandados surge desde dos ámbitos: uno, desde el art. 54 de la LSC, al referirse a la actuación que encubra: fines extra-societarios; violación a la ley, el orden público, la buena fe; o la frustración de los derechos de terceros; todo lo que se le deberá imputar a los socios o controlantes y éstos responderán en forma solidaria e ilimitadamente.

Se entiende en este caso que no se requiere demostrar subjetividad en el incumplimiento; sino que las maniobras sean ilícitas, con ello es suficiente para probar la conducta empresarial desviada, y la responsabilidad de la sociedad se extenderá a los socios en todos sus términos.

Segundo, desde los arts. 59, 157 y 274 LSC, conforme sus calidades de socios gerentes y administradores, por desarrollar actos ilícitos y porque no se opusieron a tales actos; sino que, por el contrario, los ratificaron en este proceso. El art. 157 LSC dispone que los gerentes de una SRL tienen los mismos derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades que los directores de las S.A., y el art. 274 hace responder solidaria e ilimitadamente a los mismos hacia la sociedad,

accionistas o terceros por el mal desempeño del cargo, violación de la ley, estatutos y por cualquier daño grave.

En consecuencia, incumplida la ley y demostrado el fraude laboral, la responsabilidad se extiende a socios y administradores por todos los rubros condenados en la sentencia. Quedó corroborada en el caso de autos que Raúl Docampo, es el presidente de RIOJA LOGISTICA SA, luego hizo una transferencia en los términos del artículo 225 de la LCT, y comenzó a llamarse RUDO SA, empresa de donde es también el presidente y desde donde despidió en los términos del artículo 247 (sin ningún justificativo y sin pagar la indemnización del artículo de cita).

En virtud de ello, Raúl Docampo debe responder solidariamente en virtud de las normas comerciales referidas supra.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de Santa Fe, en la causa "INSAURRALDE, ABEL C/INTEGRAL TRES S. A." de 4 de mayo de 2010, atinente a la aplicación de los arts. 54, 59 y 245 de la LSC al ámbito laboral expresó: *"no puede ser considerado un buen hombre de negocios quien a sabiendas embarca a la sociedad que administra representa o controla en actos ilícitos, ya que ningún empleador ignora que sus dependientes deben estar debidamente registrados y que, conforme a*

ello, deben pagar las contribuciones y aportes al sistema de seguridad social, situación que en el caso del actor no fue debidamente cumplimentada."

Surge del informe de ARCA, que Raúl Docampo, no pagó las contribuciones patronales ni cuando la empresa se llamaba LOGISTICA RIOJA SA, y tampoco cuando fue RUDO SA. Basta una simple lectura del informe incorporado en autos, para corroborar ello.

Adviértase que, no existiendo normas laborales expresas de atribución de responsabilidad personal a los directores, administradores, gerentes o socios de sociedades comerciales, el sustento normativo utilizado a los fines de extender dicha responsabilidad, largamente aceptado por la justicia laboral, proviene exclusivamente del derecho societario (arts. 54, 59 y 274 de la LSC).

En consecuencia, Raúl Docampo es plenamente responsable de manera solidaria, ya que se ha beneficiado de los servicios de un trabajador mutando de empresa (artículo 225), sin pagar los aportes a los organismos de la seguridad social ni obra social y despidiendo de manera totalmente al margen del propio artículo por él invocado en su misiva de distracto.

En virtud de lo expuesto, basado en la sana crítica racional, voy a condenar al demandado Raúl Docampo de manera solidaria.

4.4. – La petición de inconstitucionalidad del decreto N° 70/2023

El Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/23, fue publicado en el boletín oficial el 21/12/2023. La ley bases, entró en vigencia el 08/07/2024.

Es decir que, la relación laboral del Sr. Nieto Albino Leandro, nace con la antigua Ley de Contrato de Trabajo y concluye estando vigente el Decreto 70/2023, esto es con la carta documento del 22 de abril de 2024.

Quiero significar con ello que durante su período en RIOJA LOGISTICA SA y RUDO SA, no estuvo vigente en la República Argentina, La Ley Bases y punto de partida para la libertad de los Argentinos N° 27.742, la que es publicada en el boletín oficial el 08/07/2024 cuando la relación laboral ya había fenecido.

Por eso es que mi análisis se circunscribe al decreto N° 70/23, donde debo expresar, siguiendo una importante corriente jurisprudencial que, en mi consideración, el Decreto 70/23 impulsado por el presidente de la Nación, Dr. Javier Milei, vulnera derechos fundamentales y viola principios constitucionales como la división de poderes.

El Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023, contraviene principios fundamentales de la Constitución Nacional. Vulnera derechos esenciales de los trabajadores, tales como la libertad sindical y la protección del trabajo, sumado al hecho de que el Poder Ejecutivo no tiene facultades para asumir el rol legislativo en un tema de tal magnitud sin el debido debate en el Congreso.

Sin duda alguna, el uso de un DNU para modificar las leyes laborales carece de justificación en el marco de una crisis económica que habilite medidas urgentes. En su sanción, el Congreso estaba en pleno funcionamiento y no existían razones fundadas que ameritaran la intervención del Ejecutivo mediante un Decreto de Necesidad y Urgencia.

En este sentido, la división de poderes es un principio constitucional esencial que no puede ser alterado por el Ejecutivo, especialmente en lo que respecta a la modificación de derechos laborales.

El DNU 70/2023 introdujo reformas significativas en la legislación laboral, que incluyen, entre otras medidas, la derogación de la Ley 25.323 sobre indemnizaciones laborales, la reducción de indemnizaciones por antigüedad, restricciones al derecho de huelga, la creación de nuevos «ilícitos sindicales» y la

eliminación de sanciones por empleo no registrado. Estas reformas *“exceden las competencias excepcionales que la Constitución otorga al Poder Ejecutivo en situaciones de emergencia, pues se trata de modificaciones permanentes que afectan derechos fundamentales sin la debida intervención del Congreso”*. (Del fallo de la Jueza Andrea Fabiana Centonze, titular del Juzgado Nacional del Trabajo Nro. 70)

Es interesante destacar que el Estado Nacional, defendió la validez del DNU, argumentando que el contexto económico de crisis justificaba la adopción de medidas urgentes para paliar la situación, sin necesidad de seguir el procedimiento legislativo convencional.

Sin embargo, debo destacar que las reformas laborales no eran medidas transitorias, sino cambios estructurales que no pueden ser implementados mediante un DNU, ya que no se verificó la existencia de una situación excepcional que justifique su emisión.

Sinceramente considero que estamos en un momento bisagra del Derecho del Trabajo, en una lucha sin precedentes por la defensa de los derechos laborales en Argentina. Ahora bien, porque otro será el análisis que haré oportunamente de la denominada *“Ley de Modernización laboral”*, el Poder Ejecutivo

no puede alterar la legislación laboral sin la participación activa del Congreso y **sin la existencia de una emergencia real que justifique medidas excepcionales.**

Es importante destacar que las reformas laborales, deben realizarse dentro del marco del proceso legislativo ordinario, garantizando el respeto a los derechos de los trabajadores y la autonomía de los sindicatos. De no darse esta circunstancia, en un sistema democrático existe el control judicial efectivo sobre las acciones del Ejecutivo, particularmente en un contexto de crisis política y económica, para evitar el uso indebido de los decretos de urgencia que puedan afectar los derechos de los ciudadanos.

No soslayo que estoy tratando la constitucionalidad de un Decreto de Necesidad y Urgencia, pero no por ello puedo dejar de señalar que cualquier modificación en la legislación laboral debe ser debatida y sancionada en el ámbito del Congreso, respetando los principios constitucionales de división de poderes, pero también **protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores.**

Una reforma laboral, debe por supuesto considerar los mecanismos democráticos, pero por sobre todas las cosas, respetar los derechos laborales en un contexto de reformas estructurales.

No es un tema menor que todo un capítulo de la norma, acerca del derecho individual y colectivo del trabajo, pretenda desactivar derechos centrales para los trabajadores, sin respetar las formas y las condiciones para ello, sorteando así al Poder Legislativo, generando una reforma indirecta de la Constitución, y tomando el Poder Ejecutivo el lugar del poder constituyente.

El decreto en cuestión pretendió socavar la legitimidad de que los sindicatos reclamen por los derechos individuales, en total olvido o desconocimiento de que, en la historia de la humanidad, fue la unión de los trabajadores la que hizo la fuerza, y entre sus conquistas, precisamente, emergió el constitucionalismo social.

Por las razones expuestas, declaro la inconstitucionalidad del capítulo IV del Decreto de Necesidad y Urgencia Nº 70/23 denominado –TRABAJO–

V – La base de cálculo de la indemnización – el artículo 55 y 56 de la Ley 27.802

Compulsada la planilla que corre agregada a fs. 13 vta., y 14, debidamente cotejada con las escalas salariales del convenio aplicable, y sin soslayar que amerita efectuar ciertas observaciones, anticipo que voy a tomar para el actor conforme las funciones que realizaba, la categoría profesional de –PERSONAL

ADMINISTRATIVO – PRIMERA CATEGORÍA – según CCT 40/89, donde en el mes de abril del año 2024 (fecha del momento del despido), tenía una remuneración de Pesos Seiscientos Ocho Mil Ochocientos Sesenta y Tres \$ 608.863 (v. CCT fs. 135).

Aplicaré la ley 20.744 en su anterior articulado, por considerarla vigente al momento de los hechos acaecidos en la presente causa.

Ahora bien, no puedo soslayar que el día 6 de marzo de 2026 se publicó en el Boletín Oficial la ley 27.802 (autodenominada de «modernización laboral»). Aquella inserta múltiples cambios -muchos de ellos de impacto inmediato- en la legislación del trabajo.

El art. 55 de la ley 27.802 establece: *“En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios:*

a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) a estos fines para el período correspondiente.

b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3%) anual.

c) El valor resultante no podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE (67 %) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo.

Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra”.

Es decir que, para los créditos alcanzados por juicios en trámite la norma varía el método de ajuste general (art. 276 LCT) en el siguiente sentido: a) manda actualizar por vía indirecta mediante una tasa de interés; b) subsume el ajuste dentro del interés moratorio, con una tasa pasiva; c) coloca como «tope» (límite máximo) el resultado que arrojaría la aplicación del IPC + 3% anual (para no superar

el ajuste que se obtendría aplicando el art. 276 de la LCT); d) inserta como «piso» (límite inferior) al 67% del resultado que arrojaría el cálculo según el citado art. 276.

Considero que la disposición resulta inconstitucional por una serie de circunstancias:

1. La igualdad ante la ley (art. 16, CN) no resiste una distinción de tratamiento basada en la existencia o carencia de una acción judicial en trámite. El legislador no puede castigar al trabajador que a la entrada en vigencia de la ley había decidido recurrir a la justicia para percibir su crédito. La cuestión luce prístina pues la conclusión contraria implicaría sostener un trato peyorativo en función del ejercicio del derecho constitucional de peticionar a las autoridades y promover las acciones pertinentes procurando el cumplimiento de la ley (art. 18, CN). Esta norma, no podría ser aplicada en el presente caso, donde se desarrolló la audiencia de vista de la causa el día 05/03/2026, por cuanto las partes no tuvieron la oportunidad de ejercer el derecho de defensa toda vez que aún no estaba vigente la Ley de cita.

2. Como lo señalé anteriormente, el tratamiento disvalioso no puede provenir del hecho de haber recurrido legítimamente a la justicia. La solución legal es además irrazonable (art. 28, CN): los créditos que se encuentran en mora incluso

antes que aquellos que fueron reclamados ante los tribunales, pero que aún no se han judicializado, resultan atrapados por el art. 276 de la LCT (que alcanza a todos los créditos provenientes de relaciones individuales del trabajo y los ajusta desde la mora hasta el efectivo pago). Solo son objeto de limitaciones en la actualización aquellos que se encuentran con juicio en trámite. La redacción de la ley es clara: el art. 55 se aplica a «los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva». Como el texto legal resulta certero no admite interpretaciones extensivas o que subviertan su literalidad.

3. Entiendo que el legislador ha buscado una quita que en mi consideración es arbitraria (del 33% del ajuste y de los intereses para aquellos que hubieran recurrido a los tribunales). Por ello el tope que contiene el art. 55 de la ley 27.802 es inconstitucional, pues implica violar el derecho a la reparación del daño (art. 19, CN).

4.- De más está decir que se viola con esta norma el principio protectorio (art. 14 bis, CN) con base en el ejercicio de acciones judiciales.

5.- Como toda norma de ajuste su efecto es inmediato y para construir el índice a aplicar a la fecha de pago debe computarse la inflación habida desde la

mora. Por ello, aun si se pretendiera sostener que la regla que el legislador inserta en el art. 55 es una norma retroactiva, cabe recordar que las leyes de tal naturaleza no pueden afectar «derechos amparados por garantías constitucionales» (art. 7°, CCCN). En ese caso la norma sería inválida por violar la plenitud reparatoria que busca asegurar el ajuste, a la par que afectaría la protección especial que merecen los créditos laborales, **cuya naturaleza alimentaria impone la conservación de su valor al momento del cobro.**

6. Lo mismo sucede con los intereses, pues una indemnización no satisface el derecho constitucional a la reparación justa si deja de contemplarlos. La arbitraria quita del 33% no solo afecta al ajuste, sino que también se aplica sobre los intereses moratorios. Ello quiere decir que una parte de los accesorios son borrados. No solo se viola la Constitución, sino el más básico derecho común (arts. 1740, 1748 y cc., CCCN).

En síntesis, el art. 55 de la ley 27.802 es inconstitucional cuando implique una merma en relación al método de ajuste e intereses del art. 276 LCT, que debe alcanzar también a quienes a la fecha de entrada en vigencia de la ley se hallaban con juicio pendiente.

El art. 56 de la ley 27.802 incorpora al art. 277 de la LCT un párrafo que dispone: *«Las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas cuando se trate de grandes empresas podrán ser canceladas en hasta un máximo de seis (6) cuotas mensuales consecutivas, ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente ley. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas la cancelación de las sentencias judiciales condenatorias de personas humanas y/o jurídicas podrán ser realizadas en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas».*

Es sabido que los créditos salariales poseen naturaleza alimentaria.

Ello surge de su propio contenido y de los fines a los cuales están destinados (reconociendo el legislador que se encuentran afectados a cubrir en primer término alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento -conf. arts. 103, 116 y cctes. LCT-).

Lo mismo ocurre con las indemnizaciones laborales, a cuyo respecto la propia Corte ha señalado -luego de recordar el citado carácter- que además se devengan en situación de emergencia para el trabajador y su familia.

La LCT, en preceptos no modificados, impone plazos de pago perentorios (arts. 128, 137, 149 y 255 bis LCT). Ello a los fines de asegurar el cumplimiento en tiempo oportuno y resguardar los fines señalados.

El párrafo incorporado al art. 277 de la LCT implica subvertir las bases mismas del régimen laboral. Transforma en los hechos a la obligación de pagar los salarios e indemnizaciones dentro de los cuatro días hábiles, en la potestad de hacerlo en dicho lapso o financiarse a costa del trabajador para pagar hasta en seis o doce cuotas, con una irrisoria tasa del 3% anual (es decir, 0,25% mensual).

La anterior es la única tasa que cabe contemplar, pues el resto es ajuste por inflación.

La ley es inaplicable sin rozar la constitución nacional, toda vez que, frente a la literalidad del texto normativo, un empleador podría dejar de pagar salarios al trabajador, adeudarle varios meses de remuneraciones y luego de persistir en la mora obligar a un juicio. Allí, ya en mora, se podría acoger a una nueva dilación.

La protección de la justicia de la retribución y la protección contra el despido arbitrario (ambas expresamente consagradas en el art. 14 bis de la CN) resultarían violentadas.

Frente a la obligación incumplida el acreedor tiene derecho a obtener forzosamente su satisfacción (art. 724 CCCN). La mora del deudor se produce por el solo transcurso del tiempo fijado para el cumplimiento (art. 886 CCCN).

En los casos de las acreencias laborales (salariales o indemnizatorias), el capital adeudado integra el patrimonio del trabajador (art. 17, CN). El legislador no puede diluir la obligación alimentaria agravando a su vez el derecho al resarcimiento íntegro (art.19, CN), cuya plenitud guarda relación con su carácter de oportuno.

Menos aún puede la ley alentar los pleitos y la litigiosidad: si el empleador decide cumplir las normas debe pagar dentro de los cuatro días hábiles; por el contrario, si prefiere no pagar y recurrir al pleito puede abonar en doce cuotas.

Es ilógico castigar el ejercicio de los derechos: si el trabajador reclama judicialmente (en atribución que le garantiza el art. 18 de la CN) sabrá que luego de esperar el largo derrotero judicial (con la eventual etapa conciliatoria previa y las apelaciones posteriores a la sentencia definitiva), deberá someterse al pago en hasta seis o doce cuotas. Es obvio que en tal contexto legal se hallará constreñido, una vez despedido o frente a la deuda salarial, a aceptar el pago en por lo menos seis o doce cuotas según el caso.

Lo irrazonable no se halla dentro de lo admisible en el campo del derecho.

Voy a señalar que estas normas violan la Constitución Nacional e implican frente al natural estado de necesidad que engendra la existencia de una deuda salarial o indemnizatoria alimentaria un verdadero cercenamiento de derechos.

Por ello la validez de la norma no puede sostenerse y su inconstitucionalidad luce evidente y así la declaro.

7. Que, respecto a la actualización del crédito laboral, este juzgado con la conformación de su titular, ha dictado sus fallos con la aplicación del índice RIPTE, ello en base al precedente del Superior Tribunal de Justicia de La Rioja en los autos Expte. Nº 33.25-Letra "S"-Año 2011-Caratulados: "Sibilia, Martín Eduardo c/ ARGAVA S.R.L.-Despido", y posteriores sentencias del tribunal cimero.

Coincido en este aspecto con el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de La Rioja y agrego que la actualización de los créditos, puede inferirse del actual texto del art. 772 del CCCN, que resulta aplicable en el caso, el cual en su primera parte dispone que *"si la deuda consiste en cierto valor, el monto resultante*

debe referirse al valor real al momento que corresponda tomar en cuenta para la evaluación de la misma...”.

Ha expresado la Dra. Diana Cañal, en la medida que exista un fenómeno inflacionario excesivo, corresponde disponer la actualización de los créditos. *“Un fenómeno de la actualidad de orden económico que se impone, tiene efectos sobre estos, los atraviesa, e inevitablemente entrecruza el análisis de estos institutos”.* (Del Voto de la Dra. Diana Cañal en autos Expte: “MARAIN, LUISA BEATRIZ c/ ORELLANA, MIRTHA RAQUEL s/DESPIDO” -JUZGADO N° 77 de la Ciudad de Buenos Aires).

Esta, como otras pautas interpretativas donde hoy los tratadistas más prestigiosos del derecho del trabajo, obliga y no genera controversia en razón de la depreciación monetaria, a la aplicación de este índice, el que es seguido sin disidencias por el Superior Tribunal de Justicia de La Rioja. (“De la Cruz Candela c/ kalos Peluqueria – reclamo indemnizatorio - despido – voto del 25 de septiembre del año 2025 – suscripto por el Dr. Claudio Nicolás Saúl; Dr. Claudio Ana; Dra. Ana Karina Becerra; Dr. Luís Brizuela; Dra. Gabriela Irina Asís).

VI - Condenación - Plazo de Cumplimiento: Que conforme lo expuesto en los considerandos precedentes, se hace lugar a la demandada promovida por Albino Leandro Nieto, en contra de la firma comercial RIOJA LOGISTICA SA; RUDO SA, y el ciudadano RAUL DOCAMPO, condenando a la demandada, a abonar a la actora en el plazo de CINCO (5) DÍAS de adquirir firmeza la sentencia aprobatoria de la planilla de liquidación definitiva.

La ley de procedimiento laboral N° 10.405 en su artículo 14 establece expresamente: *“Sentencia. En las sentencias dictadas en los procesos laborales, además de los requisitos enunciados en el Artículo 247° del Código Procesal Civil, aplicable por la remisión del Artículo 369° del Código Procesal Civil, el Juez Laboral, cuando hiciere lugar a reclamos indemnizatorios o por diferencias de haberes, determinará, en la misma sentencia, la liquidación de los rubros indemnizatorios o de diferencias de haberes por los que prosperare la pretensión, con sus respectivos montos y el cálculo de intereses devengados hasta el día del dictado de la sentencia...”*

Fecha de Ingreso: 01/12/2012

Fecha de Egreso: 25/04/2024

Antigüedad: once (11) años y cinco (5) meses

Jornada: Completa

- a) Base indemnizatoria (\$ 608.863,00).
- b) Ind. por antigüedad (10 sueldos) \$ 6.088.630
- c) Ind. Sustitutiva de Preaviso \$ 1.217.726
- d) Integración mes de despido (8 días) \$ 162.363
- e) haberes de abril 2024 \$ 608.863
- f) Indemnización art. 1 Ley 25.323 \$ 6.088.630
- g) Indemnización art. 2 Ley 25.323 \$ 1.522.157
- h) Indemnización artículo 80 LCT \$ 1.826.589
- i) Total: \$ 17.514.958
- j) RIPE ABRIL 2024: 93.671,26
- k) RIPE ENERO 2026: 188.181,62
- l) Coeficiente: 2.00
- m) **Total General Planilla de Liquidación: Treinta y Cinco Millones**

Veintinueve Mil Novecientos Dieciséis \$ 35.029.916

VII - Costas y Honorarios: Que teniendo en cuenta el resultado del proceso, se imponen las costas a la parte demandada (arts.158 y 159 del CPC) Diferir la regulación de honorarios hasta contar con base económica firme para ello.

Por lo expuesto, en mi carácter de Juez del Juzgado del Trabajo y Conciliación N° 6 de la primera circunscripción judicial

RESUELVO:

1) Hacer lugar a la demanda promovida por el Sr. Albino Leandro Nieto, en contra de RIOJA LOGISTICA SA; RUDO SA; y RAUL DOCAMPO, conforme fundamentos de considerandos I, II, III, y IV, con la actualización prevista en considerando V y por los rubros de considerando VI.

2) Declarar la inconstitucionalidad del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023 en lo referido al capítulo cuya denominación es –Del Trabajo- conforme lo señalado en considerado 4.4.

3) Declarar la inconstitucionalidad del artículo 55 de la Ley 27.802 conforme fundamentos expresados en apartado V del presente fallo judicial.

4) Imponer las costas a la parte demandada conforme considerando VII.

5) Diferir la regulación de honorarios profesionales.

6) Protocolícese y Hágase Saber.