

## Contrato De Trabajo Despido Con Causa Injuria Grave Deber De Fidelidad Competencia Desleal Principio De Buena Fe

### JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con causa. Injuria grave. Deber de fidelidad. Competencia desleal. Principio de buena fe

Se rechaza la demanda por despido arbitrario interpuesta por el trabajador, habida cuenta de que el empleador logró demostrar la configuración de una grave injuria laboral en su perjuicio -violación del deber de fidelidad y la concurrencia desleal por parte del actor-. Se destaca que el trabajador intentó negociar con empresas que compiten en la misma actividad que su empleadora, provocando una lesión a sus intereses con entidad suficiente para constituir la causal de injuria grave con fundamento de despido, máxime cuando dicha negociación se desarrolló cuando el reclamante estaba cursando su licencia por enfermedad inculpable.

En la ciudad de Mendoza, a los TRES días del mes de SEPTIEMBRE de DOS MIL DIECIOCHO, se reúnen en la Sala de Acuerdos del Tribunal los Señores Jueces de la Excma. Cámara Sexta del Trabajo: Dres. DIEGO CISILOTTO, CESAR RUMBO y ELIANA LIS ESTEBAN, con el objeto de dictar sentencia definitiva en los autos N° 153155 caratulados: ?ESTORNELL JUAN BAUTISTA C/ ANDELUNA CELLARS SRL P/ DESPIDO?, de los que

RESULTA: A fs. 60/67 se presenta JUAN BAUTISTA ESTORNELL, por medio de su representante legal e interpone formal demanda por despido contra ANDELUNA CELLARS SRL por la suma de \$ 1.477.992, o lo que en más o menos resulte de la prueba a rendirse, con más sus intereses y costas. Manifiesta que el actor ingresó a trabajar para la firma demandada en el mes de octubre de 2007, que en el inicio de la relación laboral se desempeñó como Gerente Comercial, siendo posteriormente ascendido a Vice presidente de Venta y Marketing. Relata que sus tareas consistían en diagramar y ejecutar la estrategia y política comercial para todos los mercados con excepción de Canadá, Uk e Irlanda. Que a partir de octubre de 2010 se les extendió la responsabilidad a todos los mercados internacionales. Asimismo tenía a su cargo, en forma conjunta con otros gerentes de diferentes áreas, el armado del plan de negocios de la firma, como también el desarrollo del área de turismo. Señala que dentro de las obligaciones asumidas tenía en su órbita la responsabilidad en la selección, reclutamiento y manejo de los recursos humanos para el área comercial y de turismo. Al momento del despido el Sr. Stornell tenía a su cargo directo tres personas en el área comercial, más de siete personas en el área de turismo. Las tareas cotidianas del accionante eran: apertura de nuevos mercados y canales de distribución en todo el mundo, manejo de la comunicación comercial y corporativa de la empresa, definición de los precios de los productos, desarrollo de nuevos productos, representar a la empresa ante todos los clientes, negociación de contratos comerciales y reportes e informes periódicos del directorio de la empresa. A partir de abril del 2013 el actor toma conocimiento de la incorporación de un nuevo accionista cuotapartista de la firma demandada. En principio en ninguna manera iba a afectar o podía afectar las relaciones laborales vigentes con la firma, fue detonante de numerosos incumplimientos laborales que se denuncian a continuación. Relata que a partir de las situaciones referidas a varios empleados de la firma se les hizo presentar una renuncia ficticia (ya que continuaban trabajando) pero modificando las características de la relación laboral. Se lo obligó a renunciar a la empresa, a partir del 13.05.13 y se le dio el alta en la misma el 1.06.13. Refiere que la renuncia y posterior incorporación fueron hechos realizados en forma aparente ya que nunca dejó de prestar sus funciones, sino que por el contrario siguió trabajando normalmente en la empresa. Señala que el objetivo de la maniobra de la empleadora tenía como fin de que con el nuevo contrato modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la firma. Que con la operatoria aludida se redujeron los salarios y comisiones en un 51 % bajo el compromiso que la diferencia iba a ser abonados en negro, es decir sin registración. Que tal modificación en la contratación constituyó un elemento por demás abusivo del empleador que comenzó a abonar salarios muy inferiores a los que venía abonando con anterioridad a la referida desvinculación ficticia. Tampoco cumplió con el pago de las diferencias salariales, las que iban a ser abonadas como dijimos en negro. Expresa que efectuó los correspondientes reclamos verbales en aras a solucionar su situación recibiendo siempre como respuesta que al tiempo en que mejor la situación, se pondrían al día con las diferencias salariales. Esta situación - que se extendió por seis meses de reclamos verbales, sin tener respuesta alguna -por demás irregular, comenzó a desgastarlo. En el mes de enero de 2014 se le diagnosticó una patología cardíaca, a su vez relacionado con un evidente estrés laboral, consecuencia de los incumplimientos de la empleadora, (cardiopatía isquémica con angina crónica y demás dolencias) certificada por el Dr. Daniel Peroni, por lo que estuvo en reposo diez días. Dichas dolencias subsistieron conforme constan en los certificados médicos Dr. Peroni otorgando una licencia por 60 días adicionales. El día 27/03/14 la empleadora mediante acta extraprotocolar manifiesta que se presentó en el domicilio del actor los días 28.02.14 y 7.03.14 sin haberlo podido localizar y por ello le solicitó que diera las explicaciones a las ausencias señaladas como asimismo disponga fecha y hora para presentar los estudios médicos correspondientes al médico dispuesto. Frente a ello, el actor contesto

mediante TCL en donde desconoce las afirmaciones respecto de las visitas realizada en su domicilio, y se pone a disposición de la empresa para los controles médicos necesarios. Señala que el día 7.04.15 en ocasión de una reunión a la que fue citado por la empresa, se le comunicó mediante acta extraprotocolar el despido con causa. Que en la comunicación de despedido se indicaron las causales que invoca la empleadora, entre ellas se rechazó el pedido de explicaciones dado por Estornell con referencia a su tema médico declarándolas impropias para el cargo jerárquico que ostentaba, sostenía el empleador que existió un intento para justificar las ausencias y evitar el control del empleador. Manifiesta que le llama la atención que la empleadora despida a su vicepresidente de ventas por dar las explicaciones requeridas, cuando nunca se apercebó a despedirlo en caso de ser no satisfactorias las explicaciones, sino que optó por rechazarlas y desconocer la patología del actor. Que la empleadora solicita al actor las explicaciones del caso y disposición horaria para ser examinado sin apercebir en modo alguno y luego al no estar de acuerdo con las explicaciones procede a su despido. Además del supuesto incumplimiento, la empleadora invoca una serie de incumplimientos que en forma conjunta no consentían la prosecución del vínculo laboral, los cuales fueron rechazados por el actor mediante telegrama laboral, cuyos términos se transcriben: ?...1) Que informé a la empresa mediante mi comunicación anterior que estaba haciendo ver mi cuadro de salud por profesionales en el país para nuevos diagnósticos de mi enfermedad, la cual es de suma complejidad. 2) Que de ninguna manera mis dolencias me impidieron asistir a eventos sociales o cursos relacionado con mis tareas vinculadas a la industria vitivinícola. Es más continuo en forma habitual respondiendo correo electrónico consultas de la empresa. 3) Niego haber vulnerado las disposiciones del artículo 85 de la LCT. En todo caso cualquier actividad realizada con terceros siempre ha sido realizada por mi parte en pos del beneficio y posicionamiento de la empresa. Niego haber realizado tareas para las firmas Bodegas Benegas SA y Los Haroldos. Niego violación del deber de concurrencia que impone el artículo 88 de la ley de contrato de trabajo. 4) Niego que a través de Promendoza se utilizaran recursos de la empresa para mi posicionamiento personal o de algún tercero en pos de la adquisición de stands y puestos de información en la Wine expo China, todas las gestiones eventualmente efectuadas han sido en beneficio de la empresa y de sus importadores. 5) Por todo lo expuesto, rechazo las causales invocadas para despedirme de conformidad a lo establecido en el artículo 242 de la LCT. 6) Atento a ello lo emplazo en el término de 48 horas abone la correspondiente indemnización por antigüedad y preaviso. 7) Lo íntimo en 48 hs a que se me abone los haberes del mes de marzo del 2014. 8) Tenga presente que a la fecha no estoy de alta médica por lo que deberá abonarme los salarios que se devengaron durante mi enfermedad bajo apercebimiento de ejecución de los mismos mediante proceso de ejecución de salarios caídos. 9) Lo íntimo también a que en el plazo de 48 horas, me abone las diferencias salariales correspondientes desde los meses de junio del 2013 hasta el mes de marzo del presente año. Tales diferencias surgen claramente de las remuneraciones que Ud. comenzaron a abonarme a partir del mes de mayo del 2013, las que son absolutamente inferiores a las abonadas hasta esa fecha. 10) Dicha baja en las remuneraciones tiene como antecedente la burda maniobra pergeñada posteriormente, sin dejar nunca mí puesto de trabajo y realizando las mismas actividades, me reincorporan en los registros laborales de la firma rebajando mi salario a más del 50 % de lo que venía percibiendo, tanto en salario fijo, como en comisiones. 11) Que tal maniobra de ninguna manera puede tenerse por consentida por mi parte, en tanto los derechos que surgen de la contratación laboral tienen como base la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y más en el caso que nos convoca en que ha existido una disminución por demás gravosa en mis remuneraciones. 12) Pongo a su disposición computadora, tarjeta de crédito, llaves de la empresa y teléfono celular, oportunamente entregados a mi persona...?. Con posterioridad al distracto continuó el intercambio epistolar agregado a la causa al que se remite. Practica liquidación. Ofrece pruebas. Corrido el traslado de ley, comparece a fs. 161/169 la demandada ANDELUNA CELLARS S.R.L y contesta demanda, niega en forma general y en especial. Señala que el actor ingreso a trabajar el día 12.10.2007 desempeñándose en este primer periodo hasta su renuncia de fecha 15.05.13 en las múltiples funciones que indica en la demanda. Señala que la relación a la función de los Gerentes de Áreas de la demanda que debe dividirse en tres etapas. Una primer etapa cuando los socios eran Ward Lay y la Familia Reina, una segunda etapa donde el dueño era solo Ward Lay (americano) y una tercer etapa donde el dueño era solo el Barale (Argentino). Los gerentes de área tenían mayores responsabilidades, siendo los que definían la estrategia de la empresa y tomaban todas las decisiones del negocio. Esta situación se agravó cuando falleció el Sr. Lay y durante aproximadamente 2 años la empresa fue manejada por los Gerentes de área. En el caso de Estornell en esta etapa se aceptó que figurara en la papelería como Vicepresidente, porque es una mención que se utiliza habitualmente en el mercado americano, pero no correspondía a la figura jurídica de la demandada que pro ser SRL no tiene vicepresidente. Durante esta segunda etapa el actor cumplía las funciones que señalaba la demandada. Todos estos factores hicieron que existiera una dependencia muy alta de la Sucesión de Lay para retener a los tres gerentes y pagarles sueldos muy importantes. Esta situación varió en la tercera etapa cuando entró a la sociedad el socio argentino conocedor de la industria, encuyas circunstancias se produce la reincorporación del actor, a partir de junio de 2013. Retoma el relato manifestando que con fecha 9.05.2013 el actor presentó una nota en la que sostiene que presenta ?la renuncia como Gerente Comercial de la sociedad a partir de 18/05/13? aclarando que motiva la misma, la renuncia como Gerente Titular de la

Compañía Sr. Patricio Colombo mediante nota de fecha 8.05.13 quien fuera el que lo convocara para laborar como directivo de la empresa que el mismo dirigía. Con fecha 15.05.13 el actor formuló su renuncia al empleo desde el 18.5.13 mediante telegrama de renuncia. Luego de su renuncia el Sr. Stornell cobro la liquidación final y una gratificación extraordinarias por los servicios prestados de la sucesión del Sr. War Lay de \$ 683.384 equivalente a mayo del 2013 a u\$s 79.928. Señala que es significativo que el actor haya omitido en su demanda no reconocer que recibió la liquidación final y la gratificación. Que desde la fecha que dejo de prestar servicios para la demandada y de acuerdo a los comentarios del propio actor, tenía propuestas de diversas Bodegas para ocupar el máximo cargo jerárquico. Incluso comentó que estaba en tratativas con una importante Bodega para la cual trabajo un corto periodo después de ser despedido por la demandada. Señala que al poco tiempo al haberle fracasado esos planes, inicio tratativas con los nuevos directivos de la demandada para lograr su incorporación a Andeluna Cellars SRL. Desde su renuncia dejó de prestar servicios y los correos que acompaña a la demanda revelan que solo se trató de cuestiones circunstanciales y personales del actor que nada tiene que ver con las tareas que cumplía a la demandada. Indica que en el tercer periodo donde el dueño era solo el Sr. Barale, se producen los siguientes cambios: a) la entrada a la Sociedad de un socio local que visitaba regularmente la bodega, b) la incorporación de un Gerente General totalmente dedicado al negocio y con experiencia en el rubro durante varios años, con apertura de una oficina en Buenos Aires, descentralizando decisiones que antes se tomaban en Mendoza. En este contexto se produce la negociación del actor para volver a la empresa y su reingreso a partir del 1/06/13, se produjo aceptando que las funciones de los gerentes de área cambiaron y las responsabilidades disminuyeran. El actor en su reingreso, paso a desempeñarse como Gerente Comercial, dejando las demás funciones que había ejercido hasta su renuncia. El actor aceptó desempeñarse en esas funciones acotadas, con menos responsabilidades y por ende los sueldos fueron fijados de conformidad de las nuevas tareas asignadas. Los sueldos abonados fueron los acordados en el contrato de trabajo suscripto con el actor y no hubo ningún compromiso de pago de suma alguna en negro. El actor nunca formuló reclamo alguno en los meses transcurridos entre su ingreso el 1/06/13 y hasta su despido por justa causa de fecha 7/04/14. Describe método de cálculo de comisiones. Que con fecha 28/01/2014 el actor presentó un certificado médico emitido por el Dr. Daniel Peroni que padecía ?Cardiopatía isquémica con angina inestable por lo que recomiendo reposo y... por diez días?. Luego presenta un nuevo certificado el día 25.02.14 en donde le diagnostican ?C. isquémica con angina crónica estable.....recomiendo reposo por sesenta diez días?. Cita art. 209 LCT y doctrina. Señala que la ley impone al trabajador la obligación de someterse al control médico por parte del empleador y si está impedido realmente de trabajar. Para el empleador el derecho de efectuar el control es facultativo, en cambio para el trabajador el ponerse a disposición del profesional médico es obligatorio. Relata que la empresa en ejercicio de sus facultades dispuso su control por un facultativo designado a tal fin, quien se presentó a tales efectos en el domicilio del actor el día 28.02.14 a las 15 horas, y el actor no se encontraba en el mismo. Luego concurrió el día 7.03.14 a las 10 horas con idéntico resultado. Posteriormente, manifiesta la demanda que se le remitió CD de fecha 11.03.2014 en donde se le informa lo sucedido y se le solicita las explicaciones por las ausencias señaladas solicitando que indique fecha y hora en lo que usted con los estudios médicos correspondientes se pondrá a disposición del facultativo para el control médico dispuesto. La CD no llega a destino porque el domicilio del actor estaba cerrado y no concurrió a retirarla al correo. Frente a ello se le notificó por acta notarial de fecha 27.03.14 realizada por la Esc. Eliana L. Aguilera tal requerimiento. El actor no justificó su incumplimiento a la obligación de permanecer en el domicilio y contestó con evasivas por telegrama de fecha, afirmando que su patología no requería reposo efectivo sino ambulatorio y que había que avisarlo con anticipación de 72 horas de anticipación porque estaba consultando a diversos facultativos del país. Sostiene la accionada, que las inasistencias del mes de marzo de 2014 son injustificadas y perdió el derecho al salario, porque el derecho al controlar no se pudo ejercer por su exclusiva culpa y falta de debida diligencia. Señala la demandada que el actor además de incurrir en estos incumplimientos respecto a sus obligaciones derivadas de la licencia por enfermedad, durante el tiempo que permaneció sin trabajar para la empresa, realizó diversas actividades, algunas incompatibles con su obligación de reposo médico que además revelaron que no estaba impedido de trabajar y otras en violación de deberes de buena fe, fidelidad y no concurrencia desleal. Relata los incumplimientos que se le comunicaron: a) que la empresa descubrió que el actor el día 28.02.14 se encontraba alojado en el hotel Holidays Inn en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y luego asistió a reuniones en la Bodega Benegas SA, intermediando en una operación incompatible con sus funciones para la demandada; b) que el día 7.03.14 asisto a un evento organizado por la fundación ProMendoza; c) el día 12.03.14 participaba de un seminario organizado por Wines of. Argentina UNCUYO, d) presto sus servicios específicos en el área comercial para las firmas competidoras Bodega Benegas SA y Los Haroldos, violando los intereses de su empleador, e) la empresa fue informada de sus gestiones ante la Fundación Promendoza para la obtención de stands y puesto de información en el evento internacional Wine expo de China utilizando para ello los clientes importadores y recursos de la empresa para sus fines personales y de terceros sin autorización alguna de la empresa. Describe mails enviados a la dirección ? con reenvió automático a la casilla ? Indica la demandada que todos estos antecedentes llevaron al despido justificado del actor por su

exclusiva culpa, lo que fue notificado al mismo por acta notarial de fecha 7/7/14 (transcribe acta notarial que acompaña). Cita doctrina y jurisprudencia. Rechaza liquidación presentada por la parte actora. Funda en derecho. Ofrece pruebas. A fs. 171 se amplía contestación de demanda. A fs. 189/190 la parte actora contesta traslado conferido por el art. 47 del CPL. A fs. 193 se ordena la sustanciación de las partes. A fs. 194/195 se plantea recurso de reposición al auto de prueba por parte de la demandada, a fs. 220/221 contesta traslado el actor. Finalmente es resuelto por el Tribunal a fs. 224. A fs. 250/254 obra informe de Wines of Argentina. A fs. 258/261 se incorpora informe pericial contable. El cual es impugnado por la parte demandada a fs. 279 y por la parte actora a fs. 281/282. A fs. 290/292 es contestado por el perito contador. A fs. 264/278 obra informe del Banco Supervielle. A fs. 286/287 se incorpora informe pericial medico laboral. A fs. 281/282 la parte actora plantea inconstitucionalidad del art. 245 LCT, el cual es contestado por la parte demandada a fs. 293/296. A fs. 298/299 obra dictamen del Fiscal de Cámara. A fs. 303 obra informe de Bodega Vistalba SA. A fs. 305 obra informe de Holiday Inn Express. A fs. 307/310 obra informe de Bodega Benegas. A fs. 311/318 obra informe de Promendoza Argentina. A fs. 330 se declara la caducidad de la prueba de la demandada. A fs. 358 se fija audiencia de vista de causa. A fs. 360 obra constancia de realización de audiencia de vista de causa, en donde prestaron declaración testimonial los testigos por la parte actora Sr. Eduardo Escayol y por la parte demandada Sr. Federico Lardone y Patricio Colombo. A fs. 363/385 se incorporan alegatos de ambas partes. A fs. 387 obra sorteo de juez preopinante y a fs. 388 son llamados para sentencia. **CONSIDERANDO: PRIMERA CUESTION: RELACION LABORAL SEGUNDA CUESTION: RUBROS RECLAMADOS TERCERA CUESTION: COSTAS I.-A LA PRIMERA CUESTION La DRA. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO:** El actor como fundamento de los rubros que reclama invoca la existencia de un contrato de trabajo subordinado con la demandada, que comenzó en el mes de octubre de 2007, desempeñándose como Gerente Comercial, siendo posteriormente ascendido a Vice presidente de Venta y Marketing hasta que se lo obligó a renunciar a la empresa el día 13.05.13, resultando que se le dio el alta nuevamente en la misma empresa el día 1.06.13. Denuncia que la renuncia y posterior incorporación fueron hechos realizados en forma aparente. Así mismo sostiene que luego de la reincorporación la empleadora dispuso modificar sus condiciones de trabajo por lo que se redujeron los salarios y comisiones en un 51 % bajo el compromiso que la diferencia iba a ser abonados en negro, es decir sin registración. Indica que esa situación perduró hasta que fue despedido el día 7 de abril del 2014 por su empleador. La demandada en su responde no niega la relación ni la extensión de la misma, sí en cambio discute el alcance de la renuncia efectuada por el actor, como así también la aceptación voluntaria de las nuevas condiciones laborales a partir de su reincorporación en junio del 2013. Así mismo sostiene que la extinción del contrato se produjo motivada por la violación al deber de fidelidad y concurrencia desleal del trabajador. De lo expuesto y habiendo sintetizado las posiciones defensivas desplegadas por la accionada, se impone en esta PRIMERA CUESTION merituar las probanzas rendidas específicamente en relación a las distintas etapas del contrato de trabajo y a las condiciones laborales determinadas en cada contratación: I.- a) **PRUEBA APORTADA A LA CAUSA: \*PRUEBA DOCUMENTAL** Se ha agregado: estudios y certificados médicos (fs. 3/22), misivas remitidas entre las partes (fs. 24/26), copia de actas notariales (fs. 27/29 y 156/157), recibos de sueldo (fs. 31/43 y 197/210), nota (fs.44), correos electrónicos acompañados en copia simple (fs. 46/57 y 173/188), correos electrónicos certificados mediante Acta Notarial (fs.78/153), nota comunicando renuncia (fs. 158) y telegrama de renuncia (fs. 159), constancia de ALTA y BAJA ante la AFIP (FS. 211/214). Respecto de la prueba detallada, debo señalar en relación a los correos electrónicos aportados por la demandada, que si bien este Tribunal no desconoce que fueron desconocidos por el actor a fs. 190, no es menos cierto que los mismos están acompañados por una certificación notarial, es que decir que la existencia de los mismos fue certificada por un Escribano Público. Ello implica que corresponde remitirse a las disposiciones emanadas del Código Civil Argentino, entre ellas el art. 289 CC que expresamente señala los instrumentos públicos, disponiendo que tienen tal entidad: "...los instrumentos que extiendan los escribanos o los funcionarios públicos ....(inc.b). Así mismo debo mencionar al art. 296 CC que dispone: "...el instrumento público hace plena fe: a. en cuanto a que se ha realizado en acto, la fecha, el lugar y los hechos que el oficial público denuncia como cumplidos por él o ante él hasta que sea declarado falso en juicio civil o criminal...? De todo lo cual se infiere, que el documento público en su aspecto exterior, se presume auténtico hasta tanto se acredite lo contrario, a través de querrela de falsedad y el dictado de la correspondiente sentencia, salvo en aquellos casos que el mismo presente irregularidades materiales de gravedad manifiesta y notoria. Ahora bien, en cuanto al contenido del propio documento, el instrumento público hace plena prueba, erga omnes, de los hechos que el oficial público anunció como realizados por él mismo (ejem. que ha dado lectura al documento) u ocurridos en su presencia (ejem. que se le entregó a una persona algo determinado) y las circunstancias de tiempo, lugar y de las personas que aquél constata y afirma en el instrumento, por lo que no basta el mero desconocimiento de dichos extremos, sino que debe deducirse la querrela de redargución de falsedad. La Suprema Corte de Justicia de Mendoza se ha expedido en forma reiterada en el sentido de que: "...el carácter de instrumento público por sí mismo, da plena fe de la existencia material de los hechos que el oficial público hubiese indicado como realizados por él mismo, o que hayan transcurridos en su presencia, salvo que se

obtenga pronunciamiento favorable en el proceso de argución de falsedad...?. (ED, 110-519). El demandado, en oportunidad de contestar el traslado del art. 47 CPL, se limitó a desconocer los correos, sin efectuar el procedimiento que correspondía, según lo explicado precedentemente. Otro dato de interés, en el auto de sustanciación de pruebas obrante a fs. 193 respecto de las pruebas ofrecidas por las partes se resolvió: "... III).7:a,b: téngase presente. A la oposición efectuada por la contraria, no ha lugar en razón de ser correos electrónicos enviados y/o recibidos desde la dirección electrónica de la empresa...?resultando que el auto no fue objeto de impugnación de parte del actor, por lo que Estornel consintió que los correos electrónicos quedaran incorporados en el proceso, sin cuestionar la decisión del Tribunal. Más aún, este Sentenciante advierte que el actor a fs. 190 vta. ofreció como contraprueba una pericial informática para que compulsara el sistema informático de todas las computadoras de la demandada, habiéndose tenido presente esa prueba por el Tribunal (fs. 193), no obstante lo cual, si bien fue emplazado el actor a que realizara los actos útiles tendiente a su producción, no lo hizo (fs. 322). Es decir que el Tribunal le dio la posibilidad activar los medios necesarios a fin de despejar cualquier duda respecto a la autenticidad de los correos electrónicos y pudiendo hacerlo no lo hizo. Finalmente en cuanto a la ?violación al derecho a la intimidad? denunciada por el actor a fs. 189/190, este Judicante entiende que el hecho de que el dador del trabajo cotejara la información del servidor de su empresa, - que se supone debiera tener solo información vinculada al trabajo con su empleador -, con el objetivo de hacer un seguimiento de las tareas propias de quien estaba haciendo uso de licencia - como es el presente caso según han coincidido los testigos LARDONE y COLOMBO - para que no se produjera un retraso en el trabajo o bien no quedaran asuntos sin atender, no puede considerarse un menoscabo a la esfera íntima del trabajador, ni tampoco que se esté violando su correspondencia personal, máxime habiendo tomado conocimiento de algunas conductas reprochables que determinaban la necesidad de comprobar el incumplimiento de aquél en sus deberes. Resulta de interés citar el siguiente pronunciamiento: "...el acceso del empleador a una cuenta de Internet de un trabajador es legítimo y no vulnera el art 8° de la Convención Europea de Derechos Humanos, pus, si bien la vida privada y la correspondencia del peticionario se vieron afectadas, no es irrazonable que aquél quisiera verificar que los empleados den cumplimiento a sus tareas profesionales durante las horas de trabajo, máxime cuando ese monitoreo fue limitado en alcance y proporcionado y cuando surge que las comunicaciones fueron examinadas pero ninguna información o documentos estaban almacenados en su computadora...? (CEDH, 12/01/2016 BARBULESCU C/ RUMANIA petición N° 61495/08. Por lo que concluyo, que nada obsta a que el elemento probatorio en cuestión (correos electrónicos aportados a la causa tanto por el actor como por el demandado) sea considerado y tenga plena eficacia probatoria en la presente causa. \*PRUEBA INFORMATIVA Se han incorporado los siguientes informes: 1) fs. 250/254 informe de Wines of. Argentina; 2) fs. 264/278 informe del Banco Supervielle; 3) fs. 303 informe de Bodega Vistalba SA.; 4) fs. 305 informe de Holiday Inn Express; 5) fs. 307/310 informe de Bodega Benegas y 6) fs. 311/318 informe de Promendoza Argentina. \*PERICIAL CONTABLE (fs. 260/261 y 290/292). En el informe pericial se confirman las fechas de renuncia, ALTA y BAJA ante la AFIP del trabajador denunciada por la demandada. \*PERICIAL MEDICA (fs. 286/287). El galeno confirmó la dolencia cardiológica denunciada por el actor. \*PRUEBA TESTIMONIAL En oportunidad de celebrarse la audiencia de vista de causa, declararon los testigos ofrecidos por las partes. En primer lugar declaró el testigo ofrecido por el actor: ESCAYOL EDUARDO (trabajaba en la bodega Viniterra hace unos 10 años, asesoraba financieramente a los dueños de esa bodega y ESTORNELL trabajaba) dijo: "... a raíz de que el actor se acercó a vendernos vinos de la demandada, le comprábamos vinos frecuentemente para la empresa e iba a la oficina de ellos para buscar los vinos y veía el actor allí...el actor mandaba por mail una lista de precios, vinos en promoción, etc. a partir de allí le decíamos qué vinos queríamos para entregar en Mza o BS AS, cerrábamos el acuerdo de cantidad y precios. Hacíamos una transferencia bancaria y nos acercábamos a la oficina a retirar los vinos... Iba cada 2 o 3 meses...en un momento me contactaron para pedirme si podía o conocía un inversor para comprar la bodega que estaba en venta porque había fallecido el fundador de la misma. Durante un tiempo intercambiamos ideas respecto del inversor que podía conocer que estuviera interesado...eso fue en 2013 o 2012 si no me equivoco... más de 2 años me contacté con él...luego me enteré en el 2013 que la sociedad había sido vendida por lo que no había que seguir buscando un potencial comprador...el actor siguió estando en la bodega, mientras yo compré vino, yo intercambiaba mails con él...no recuerdo si se cambió o removió otro gerente en esa época, que yo recuerde no, seguía el mismo equipo...se que tuvo un problema cardíaco...después de que el actor se fue de la empresa, seguí comprando vinos, seguí en contacto con la misma persona de administración...?. Luego declararon los testigos ofrecidos por la demandada: FEDERICO LARDONE (compañeros de trabajo desde el 2007 hasta el 2014, sigue trabajando actualmente) dijo: "...la actividad empresa es la elaboración y venta vinos finos...yo era el gerente de administración y hace un año y medio que soy gerente general...hubo cambio en el paquete accionario de la empresa, en 2005 los dueños eran la familia Reyna Ruttina con el Sr. Wart Lays y en el 2007 se hizo cargo el Sr. Lays, El sr. layS fallece en 2011 y en 2013 se vende al Sr. Barale...hubo cambios en la administración de la empresa: el sr. Lays vivía en USA y no participaba en la administración, el gerente gral era PATRICIO COLOMBO, los gerentes teníamos mucho trabajo y autonomía. Cuando se vende a Barale ellos vivían acá y

tomaron intervención en la empresa, ahí Paez y Colombo dejaron de trabajar...respecto de las funciones en cada período, en la administración con Lays no tenía un superior en el día a día, entonces yo tenía que buscar financiamiento, información contable, teníamos mucha autonomía y más responsabilidades, etc., en la parte comercial con Lays la proyección de venta, políticas de precios, etc. lo hacía Juan y con BARALE ya había un directorio que participaba en las decisiones. Nos sentíamos más apoyados y controlados y con menos responsabilidad...había una oficina comercial y administrativa en BS AS con la familia BARALE, dividí un poco las tareas administrativas y comerciales de Mza... cuando fallece Lays la sociedad quedó a cargo de una albacea, que eran amigos de Lays, nos pidieron a través de Colombo que no abandonáramos la empresa porque estaban a 10.000 km no lo podían manejar...acordamos quedarnos hasta el final y que ellos se iban a hacer cargo de los niveles directivos, cuando se terminó de cerrar la venta, COLOMBO y los demás renunciaron, después igualmente decidí volver a la empresa en otra situación...en 2013 renunciaron PATRICIO COLOMBO que era gerente gral. renunció JUAN ESTORNELL Y GONZALEZ, los niveles gerenciales y FEDERICO BECKER...recibimos un reconocimiento de la sucesión de Lays...ESTORNELL también renunció y recibió aprox 100.000 dólares, no lo sé exactamente...con los nuevos dueños la situación cambió porque se plantearon nuevas condiciones de trabajo y objetivos, yo tenía que cumplir determinados tipos de trabajo, niveles de rentabilidad, de financiamiento que antes lo definíamos nosotros, acepté porque me parecieron convenientes las condiciones y el sr. ESTORNELL cambiaron las funciones y tareas que estaban acotadas, los sueldos bajaron porque bajaron las responsabilidades. ESTORNELL cobraba comisiones, se le debe haber bajado el sueldo con lo que cobraba antes, antes se encargaba de la fijación de políticas de precios, productos que se lanzaban, era el único que se relacionaba con los clientes, sin ningún tipo de control, con el nuevo gerenciamiento tenía un gerente gral que juntos definían las cosas, el único contacto con los clientes no era solo Juan sino también el gerente, éramos más operativos...pasaron unos 15 días en el medio, la renuncia fue a mediados de mayo y cada uno negoció su situación con los nuevos dueños, el único que no quiso trabajar con los nuevos dueños fue FEDERICO BECKER, cuando volvió ESTORNELL me imagino que aceptó las nuevas condiciones, sino no hubiese vuelto, cuando trabajábamos con Lays cobrábamos superior al mercado pero antes teníamos más responsabilidad, ahora cambió totalmente porque los dueños estaban acá...Stornell recibía comisiones se tomaban las ventas netas, a eso le descontábamos ventas que no tenían relación con la gestión comercial, se le restaban una base fija y después se separaban las ventas que habían sido de los mercados que manejaba Juan sólo y los que hacía con otra persona, y a ese monto comisionable se le aportaba un porcentaje que el mercado que manejaba solo era más importante...tuve conocimiento de licencia por enfermedad a ppios del 2014, a fines de enero presenta certificado médico por el corazón y después creo que volvió, después presentó otro certificado por un tiempo más largo, no lo pudimos ubicar, le mandamos médico a la casa y no se lo pudo ubicar, le mandamos una carta doc que no tuvimos respuesta, fuimos con una escribana, que las llevé yo porque ya había ido a su casa, que le hizo la notificación, no estaba Juan estaba la empleada...durante la licencia viajó fuera de la provincia, yo no sabía si había viajado o no hasta que vimos en un mail que había estado en BA., cuando alguien está de vacaciones o de licencia, redireccionamos la casilla de mail para poder seguir los temas, ahí vimos que Juan había estado en BsAs y se había juntado con otra bodega, que era Benegas, los mails recibidos, salía que había estado reunido con gente de Benegas, hablaban de la venta de vinos de la bodega Benegas a un cliente chino que era un cliente originalmente de Andeluna, eran mails institucionales, ese redireccionamiento lo hacía la empresa, según si alguien se iba de licencia o dejaba de trabajar. Era por un tema de rapidez o logística...yo no le pedí explicaciones...tuve conocimiento que si se concretó la operación, supimos que se había concretado, creo que hasta había una factura de la bodega, después vimos que había estado en tratativas con Bodegas Vistalba pero creo que no era para ventas, les mandó un currículo...también hizo una operación con un importador brasilero con unos vinos de bodegas Los Haroldos...también de los mails salió que estuvo en charlas con PROMENDOZA y WYNNES FOR ARGENTINA, estuvo gestionando un stand para un importador chino...yo renuncié porque la sucesión nos pidió que nos quedáramos hasta la venta y que nos daríamos una gratificación. La negociación la hizo COLOMBO, hizo las gestiones y me pagó él... COLOMBO era el contacto con la familia Lays... cuando yo dejé la administración de BsAs siguió unos 20 días y después volví...renunció Patricio y lo reemplazo Marcelo Burgos que vive en BsAs... A Estornell lo reemplazó la oficina comercial de BsAs que estaba Cintia Solá, que hizo el trabajo comercial... Presenté la renuncia a mediados de mayo, mandé un telegrama...COLOMBO renunció y no regresó, JUAN, MANUEL y yo renunciaron y reingresamos en junio, FEDERICO BECKER renunció y reingresó pero después se fue...Colombo trabajó en Andeluna, vivía en Bariloche, era un conciliador con las áreas y el nexa con USA, venía unas 3 veces al año...cuando renuncié no iba a la empresa,...FEDERICO BECKER era gerente contable, lo reemplazó la oficina administrativa de BsAs mientras no estaba...Andeluna nos hizo liquidación final por egreso y la gratificación fue pagada por la familia Lay...hubo una reducción de sueldo en porcentual, puede haber sido un 30%...con los nuevos dueños Estornell fue gerente comercial o director comercial o algo así. No recuerdo bien, el mío dice gerente de administración o finanzas....el redireccionamiento de los mails fue a pedido del nuevo gerente gral Marcelo...se hace siempre, yo lo puedo hacer o el gerente contable. En el servidor de correo se entra y

se pone si alguien está ausente. Los mail que enviaba también se puede poner...el importador de la Bga. Benegas terminó siendo el importador chino que antes nos compraba a nosotros, Juan le presentó a los chinos la bodega Benegas... no es normal que las bodegas colaboren en la exportación de productos, si había que ofrecer otros productos, se hubieran hecho de la otra bodega de Andeluna de San Rafael...existe importación en containers compartidos, pero son cosas distintas....este importador venía trabajando con nosotros y después Juan le presentó a Benegas, había una factura de venta, de Benegas a los chinos, no decía que había intervenido Juan, eso figuraba en los correos, eso fue cuando estaba de licencia, entró en licencia y empezamos a ver los mail, se sabía que el redireccionamiento de los correos era una práctica normal de la empresa, es más, él tenía redireccionado a su mail el de un chico de turismo que se había ido, era un uso y costumbre, llega al outlook, es con clave, la clave la facilita la empresa...? y PATRICIO COLOMBO (contrató Estornell para el cargo de gerente comercial en la Bga Andeluna, trabajó hasta mediados de mayo 2013, me desvinculé voluntariamente) dijo: ?...trabajé aproximadamente desde el 2005 al 2013....respecto del paquete accionario, inicialmente Reina Ruttini y la familia Lay de USA., la familia Lays le compra el paquete a Ruttini y queda solo Lays, yo era gerente gral., residía y aún lo hago en Bariloche...cuando Lays se hace cargo y yo estaba en Bariloche, la alta gerencia manejaban la empresa en el día a día, cuando se vende la compra una familia con conocimiento de la actividad del vino y el compromiso del equipo de gerente fue renunciar a la empresa....teníamos un acuerdo con la familia Lays, el equipo de Mza fue el que soportó el mayor peso....recibimos un reconocimiento de la familia Lays de una gratificación por haber llevado adelante la empresa desde la muerte del Sr. Lays...la renuncia se formalizó por telegrama, Estornell también renunció...renunciamos JUAN ESTORNELL, FEDERICO LARDONE, el enólogo MAUNUEL GONZALEZ y FEDERICO BECKER, a partir de la renuncia dejamos de prestar servicios....Andeluna nos pagó liquidación final y la familia Lays la gratificación, la familia me dio el dinero y yo pagué...el enólogo y Lardone volvieron a trabajar...hubo compromiso de los nuevos dueños de tomar a los gerentes, conmigo no...?. I- b)

**ANALISIS DEL MATERIAL** En virtud de las previsiones del art. 69 inc. e) del C.P.L, considero oportuno hacer una reflexión que tiene estrecha vinculación con el material probatorio aportado a la causa. La sana crítica como sistema de valoración de prueba, implica que el juzgador -en su actividad valorativa- debe emplear al lado de la razón y la lógica, la psicología y otros conocimientos científicos y técnicos, lo cual facilita su labor de reconstrucción de hechos pasados y examen de las pruebas en su conjunto, para razonar y motivar sus decisiones. Ciertamente, el juez tiene la libertad para apreciar el valor o grado de eficacia de las pruebas producidas, resultando que se le exige que determine el valor de las pruebas haciendo un análisis razonado de ellas, siguiendo las reglas de la lógica, de lo que le dicta su experiencia, el buen sentido y el entendimiento humano. Dicho esto, y procediendo ahora a analizar y valorar las pruebas aportadas a la causa, surge que todo el material probatorio obrante en la causa, permite confirmar la versión expuesta por la demandada. Puntualizo: Los testigos COLOMBO y LARDONE fueron coincidentes en sostener que con el cambio del paquete accionario, los gerentes de la empresa - entre los que estaba incluido Estornell - acordaron renunciar y aceptaron la liquidación final pagada por la empresa y la gratificación entregada por los anteriores dueños. Posteriormente alguno de ellos -como fue el actor - decidieron reincorporarse y convinieron con los nuevos dueños, nuevas condiciones de labor y de remuneración. Los declarantes sostuvieron que la baja en la reducción salarial estaba relacionada al cambio de funciones y a las distintas e inferiores responsabilidades impuestas en la nueva etapa. En cuanto a los testigos ofrecidos por la demandada ADELUNA, considero de un valor significativo su declaración, ya que compartieron el mismo ámbito en donde se sucedieron los hechos y en la misma época. A lo que se apunta es que hay que tener en cuenta que los sucesos laborales se producen dentro de una comunidad de trabajo y quienes participan en ella son los únicos que pueden dar fe de lo acontecido con mayor claridad. Habiendo vivenciado la misma situación que el actor, es que resulta de mayor valor convictivo su declaración. En contraposición a la sensación que provocó la declaración del testigo ofrecido por el actor - que nada aportó a la controversia - nos encontramos con las declaraciones de los testigos ofrecidos por el demandado, cuyas expresiones resultan fértiles para la cuestión abordada, revelando datos o información de importancia para la misma. Se trata de dos testimonios coincidentes, que fueron expresados sin contradicciones, de personas que desempeñaron su profesión en el mismo lugar con ambas partes y cuya deposición resultó clara, espontánea y convincente, ubicada en tiempo y espacio. La realidad manifestada por estos declarantes me resulta incuestionable. Desde esa inteligencia, debe decirse que ninguno de los testigos que declaró en la audiencia de vista de causa, hizo referencia a alguna circunstancia con eficacia suficiente como para tener por acreditada la versión expuesta por Estornell en el escrito de demanda. Estas declaraciones desvirtúan la versión del actor que sostiene que a fs. 60 vta. y 61 indicó que fue obligado a renunciar y que la maniobra de la empresa configuró un fraude laboral. El argumento - reitero - ha sido desvirtuado por COLOMBO y LARDONE. En línea con lo antedicho, no huelga recordar que, el juzgador dispone de libertad para asignarle al testimonio valor probatorio más o menos atendible, según las condiciones del declarante y de la sinceridad y claridad de su exposición. En el sub-lite, y atento a la merituación de los dichos de las testimoniales ofrecidas, puedo concluir y es mi convicción que los testigos aportados por la accionada han generado la convicción necesaria para sostener los argumentos esgrimidos al contestar la demanda.

Más allá de lo sostenido por los testigos, estimo oportuno profundizar en el argumento en el que sustenta su postura el actor, me refiero a que fue obligado a renunciar: \*RENUNCIA. A los efectos de darle un marco conceptual podemos definir a la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador finaliza el contrato de trabajo (expresado a través de un medio de comunicación apto, como lo es el telegrama según lo dispone el art. 240 LCT), que es recepticio, (esto es, se perfecciona cuando llega a conocimiento de su empleador que es el destinatario de la comunicación), y que no puede ser retractado sin el consentimiento y/o conformidad de su patrón (art. 234 LCT). Resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario, pues nadie podría obligarlo a renunciar si así no lo quiere. En el momento en que la renuncia ha sido exteriorizada y plasmada en un instrumento idóneo y/o formal que aventa toda duda acerca de la libertad y discernimiento del trabajador, la renuncia es válida, más allá del estado de ánimo que pueda haber tenido en el momento de la emisión. No está de más recordar que el Dec. 150/1996 reglamentario de la ley 23789 dispone que el remitente debe firmar ante el empleado del correo, siendo obvio que la única finalidad del precepto es asegurar y confirmar que la concurrencia del trabajador sea espontánea. Siguiendo con el análisis del tópico, entiendo que si se pretende impugnar la validez de la renuncia - alegando que en realidad la decisión del trabajador no obedece a una conducta voluntaria y personal sino que es producto de una imposición patronal, estado de necesidad e inexperiencia- necesariamente debe demostrarse y acreditarse fehacientemente la existencia de alguno de los vicios de la voluntad que tornan anulable al acto jurídico. Advierto que el actor antes de enviar el telegrama laboral (de fecha 15/05/2013 según fs. 159) ya había presentado con anterioridad una nota en fecha 9/05/2013 (fs. 158) comunicando su renuncia y las causas que motivaban su decisión, instrumentos - que en mi opinión - comprueban la acción espontánea y reflexiva de parte del trabajador al momento de tomar la decisión rupturista. Resulta llamativo que pasados tres años, recién al interponer la demanda laboral, el trabajador sostenga que fue obligado a renunciar y denuncie fraude laboral. Debo enfatizar que tales circunstancias alegadas por el accionante no han sido acreditadas con ningún elemento probatorio, tal es así que no existe ninguna prueba - ni siquiera indicio - en cuanto a que existiera alguna una intimidación y/o presión de parte de los nuevos dueños de la demandada que pudiera haber viciado su voluntad y lo llevara presionado a presentar la renuncia. Hay otra circunstancia que denota un proceder reprochable de parte de Estornell, me refiero a que en el escrito de inicio de la presente causa no le informó al Tribunal que tras presentar la renuncia no solo recibió la liquidación final de parte de la demandada, sino que también recibió una suma importante en dólares de parte de los anteriores dueños en concepto de gratificación, tal cual sostuvieron los testigos COLOMBO y LARDONE, circunstancia que expone aún más, que el escenario fáctico en el que se produjo la renuncia del trabajador a la primer vinculación contractual se presentó en un marco de acuerdo y conformidad de ambas partes trabajador-empleador. \*Otro tema a abordar que no puede dejar de mencionarse, es que en la situación analizada falta uno de los axiomas definitorios del Derecho laboral que es la relación dispar o la llamada situación de asimetría. Dentro de la doctrina y jurisprudencia nacional, ese desequilibrio de poder se ha visto traducido en el concepto de hiposuficiencia, el cual constituye una de las piedras basales en las cuales se cimienta el Derecho del Trabajo. Es sabido que por ese concepto se reconoce la desigualdad de poder al momento del inicio de la relación laboral e incluso durante ésta. Fundamentalmente en la inferioridad debido a razones sociales, culturales y/o económicas. Así lo expresó el Dr. Capón Filas, que fue uno de los encargados de acuñar este término, cuando al analizar el concepto de hiposuficiencia manifestó que la causa de la relación laboral se encuentra en "...la posición de menores posibilidades económicas y técnicas en que se encuentra el pretensor de empleo...?". En el caso de la vinculación entre el actor y la demandada, no advierto esa asimetría. Se ha acreditado en la causa que el actor en primera etapa de vinculación laboral tenía amplias facultades de dirección y disposición. Los distintos correos electrónicos aportados a la causa, evidencian que Estornell, es una persona conocedora de la industria vitivinícola con contactos en el medio, lo que demuestra que no estamos frente a un trabajador que no tuviera capacidad de llevar a cabo un acuerdo beneficioso para sus intereses. En definitiva y para concluir el tema, considero que Estornell era plenamente consciente y conocía acabadamente las consecuencias de sus actos, después de haber renunciado aceptó reincorporarse en nuevas condiciones laborales, lo cual me permite suponer que el actor reconoció su estándar jurídico en la nueva etapa de vinculación laboral. Concluyendo, la prueba aportada en el proceso por el accionante, no genera dudas en este Sentenciante, lo que ocurre es que básicamente no se encuentran circunstancias corroborantes de la situación de fraude o de renuncia forzosa expuesta en la demanda, por lo que no existen circunstancias relevantes que determinen una situación fáctica o registral del actor distinta de la que figura en la documentación laboral aportada (recibos de sueldo y altas y bajas ante la AFIP). Por todo lo expuesto concluyo que la renuncia comunicada por el Sr. Estornell el día 15 de mayo del 2013 fue absolutamente válida, resultando que un posterior acuerdo de voluntades determinó una reincorporación con nuevas condiciones laborales dentro de la misma empresa que comenzó partir del 1 de junio del año 2013 hasta su desvinculación el 7/04/2014. En suma y por las razones hasta aquí apuntadas, habiendo analizado y valorado - desde la regla de la sana crítica- en forma conjunta todos los elementos probatorios producidos en la causa en relación a la prestación de servicios efectuados por el accionante, no cabe sino concluir que la relación laboral que mantuvieron el Sr.

ESTORNELL JUAN BAUTISTA, con la demandada ANDELUNA CELLARS S.R.L., fue iniciada en la fecha el 12/10/2007 hasta que renunció el 15/05/2013 volviéndose a reincorporar el día 1/06/2013 hasta su desvinculación definitiva el día 7/04/2014, configurando en esos términos un contrato de trabajo subordinado que en su ejecución se rigió por la ley 20744. ASI VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. II.- A LA SEGUNDA CUESTION LA DRA. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO: En función de esta plataforma fáctico-jurídica corresponde avocarse el juzgamiento de los reclamos integrativos de la liquidación de fs. 64 vta./65, partiendo de las conclusiones arribadas al tratar la Primera Cuestión. II.- a) RUBROS RECLAMADOS II.- a): 1.RUBROS NO RETENIBLES

Habiendo quedado resuelto a través del tratamiento de la precedente Cuestión que el vínculo jurídico establecido entre las partes correspondió a un contrato de trabajo, el orden imperativo laboral es de aplicación automática respecto a los reclamos efectuados por el actor referente a días trabajados en los meses de marzo y de abril del 2014, SAC 1er semestre 2014 y vacaciones no gozadas 2014. Esto deriva de la circunstancia de encontrarnos frente a prestaciones de carácter alimentario, de cumplimiento forzoso, que vienen impuestas por la Ley Laboral por el simple hecho de la prestación de servicios por cuenta ajena. Ante este supuesto, se produce un desplazamiento del peso probatorio, estando a cargo del demandado acreditar que efectivamente cumplió con el pago de las obligaciones en análisis (arts. 124, 140 y concordantes L.C.T. y 55 C.P.L.), lo cual no ha hecho. La demandada tanto en el responde como en los alegatos, sostiene la improcedencia del pago de los salarios correspondientes al mes de marzo y días del mes de abril del 2014 en virtud de los términos del art. 209 LCT. Entiendo que es justamente esa norma la que habilita la procedencia de su pago, ya que el trabajador dio cumplimiento a su obligación de dar aviso de la enfermedad que padecía, con lo cual el hecho de que el demandado no haya podido ejercer el control determinado por el art. 210 es una circunstancia distinta que no trae aparejada la pérdida del derecho a percibir su remuneración. Por ello corresponde el pago del mes de marzo y días correspondientes al mes de abril del 2014 y del SAC proporcional y vacaciones proporcionales del 2014. A los efectos de hacer la liquidación correspondiente, tomaré como base salarial la suma de \$ 24.822, que es el monto sindicado por la pericial contable a fs. 289, como la mejor remuneración percibida en el período de la segunda vinculación contractual entre los meses de junio del 2013 y abril del 2014, no pudiendo incluir ningún monto de comisiones ya que por no haber trabajado no existen en la causa parámetros objetivos que permitan determinar la procedencia de las mismas. Efectuado los cálculos, considero que en concepto de los rubros reclamados corresponde el pago de \$ 42.842,95, que comprende: \$ 24.822, mes de marzo del 2014; \$ 5791,8 días trabajados en el mes de abril del 2014; \$ 6688,15 SAC 1er semestre 2014 y \$ 5541 vacaciones no gozadas 2014. No rige la misma suerte respecto de los rubros reclamados en concepto de SAC de vacaciones y vacaciones por períodos anteriores. Respecto de éste último, corresponde rechazar en virtud de la naturaleza indemnizatoria del rubro, lo que impide absolutamente el devengamiento del correspondiente SAC sobre las sumas liquidadas en concepto de reparación por el descanso anual no gozado. Por lo que corresponde el rechazo de la suma de \$ 820. En cuanto a las vacaciones no gozadas, este Tribunal en reiterados pronunciamientos ha señalado que es pacífica la jurisprudencia en cuanto a que las vacaciones no gozadas oportunamente no son compensables en dinero. De manera que, no habiendo el actor reclamado el uso de su derecho a gozar de sus vacaciones oportunamente en el año 2013, corresponde la desestimación del rubro reclamado por la suma de \$ 44.761. Además advierto que del recibo de sueldo aportado por el actor a fs. 40 surge que por el período correspondiente a la contratación anterior se le abonó una suma en concepto de vacaciones no gozadas.

\*DIFERENCIAS SALARIALES Y DIFERENCIAS EN COMISIONES. El reclamo de este rubro tiene estrecha vinculación con lo concluido en el tratamiento de la PRIMERA CUESTION, que es la diferenciación de dos etapas en la contratación de ESTORNELL, resultando que la vinculación que abarcó junio del 2013 a abril 2014 significó una contratación con nuevas condiciones laborales y remunerativas. Observo en el reclamo, que peticiona que se le abonen diferencias que surgen en relación a las remuneraciones e ítems que le pagaban anteriormente a Estornell en la primera etapa de su vinculación, (12/10/2007 - 15/05/2013), pero ya hemos referido que luego de su renuncia, ESTRONELL acordó con la empresa otra modalidad laboral que al tener una acotada autonomía y representar un menor nivel de responsabilidad, automáticamente determinó también una remuneración distinta e inferior, con lo cual no corresponde comparar los valores remuneratorios percibidos en las dos etapas de contratación. Desde otra óptica, Estronell reclama diferencias en lo que respecta al cálculo de las comisiones, pero detalla una forma de cálculo que no tiene sustento probatorio en la causa. Véase que el perito contable ha efectuado la liquidación a petición del actor siguiendo los parámetros que el mismo indicó, pero no surge acreditado de la causa su procedencia o que efectivamente debiera pagarse así. Hay un aspecto que el actor olvida reiteradamente en sus pretensiones, que es el marco en el que se produjo la reincorporación a ANDELUNA, el cual se ha acreditado estuvo signado por el acuerdo de voluntad de ambas partes. Esa situación trae al escenario jurídico a una de las disposiciones básicas de la Ley de Contrato de Trabajo, me refiero al art. 1 de la Ley de contrato de trabajo N° 20.744. El art. 1° establece: FUENTES DE REGULACION: el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen: a) por esta ley, b) por las leyes y estatutos profesionales; c) por las convenciones colectivas o laudos con fuerzas de tales; d)

por la voluntad de las partes ; e) por los usos y costumbres. Los testigos han coincidido en que hubo una negociación entre ambas partes, acordaron una reincorporación con una función, responsabilidades y remuneración distinta a la anterior, por lo que es incuestionable que la voluntad de las partes, es fuente de derecho en la relación laboral que tenían, creando - en este caso particular- nuevas condiciones laborales. Para concluir, me permito transcribir lo resuelto en el fuero local por ser de estricta aplicación al caso: "...el trabajador que admite, acepta, consiente y convalida la decisión del empleador de modificar sus tareas y deja de cumplirlas para realizar otras diferentes con una nueva categoría profesional, debe adecuarse a las nuevas labores asignadas. El no objetar o cuestionar la decisión en tiempo y forma, dejando transcurrir un tiempo considerable desde que la misma es adoptada, se convierte en un elemento objetivo irrefutable de su asentimiento y torna el reclamo por diferencias salariales arbitrario...?". (Expte. N 152374 NOTTI JORGE LUIS C/ JOSE CARTELLONE CCSA. P/ORD. SEPTIMA CAMARA DEL TRABAJO DE MENDOZA. 18/08/2007). Por lo expuesto, corresponde el rechazo de los montos reclamados en concepto de diferencias salariales: \$ 159.292 y diferencias de comisiones: \$ 109.045. II.- a): 2. RUBROS INDEMNIZATORIOS: INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO, PREAVISO, SAC PREAVISO E INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO y SAC INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO. Integran las pretensiones del actor los ítems indemnizatorios que tienen por sustento que la resolución contractual fue resuelta por la empresa demandada. A continuación se analizará cada uno de los rubros reclamados para determinar la viabilidad de los mismos. Resulta ser que el empleador reconoce haber concluido la relación laboral por existir causas graves que impedían la relación laboral, ello surge además del Acta notarial realizada por el demandado, quien el día 7/04/2014 decidió comunicar la rescisión contractual (fs. 28/30). Dicho esto, resta definir las motivaciones que tuvo el empleador al extinguir el vínculo laboral. La carga procesal ineludible de acompañar los elementos de prueba que acrediten la existencia de la causal invocada para extinguir el contrato de trabajo y que permita formar en la convicción el juzgador, la entidad suficiente para adoptar la medida extrema, pesa sobre la parte que la invoca (art. 179 C.P.C.). Siendo el empleador el que dio por finiquitada la relación laboral, cae en cabeza de éste la prueba de que sus motivaciones tenían magnitud suficiente como para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato que consagra el art.10 L.C.T. La violación de un deber contractual para justificar la resolución del contrato en los términos del art. 242 L.C.T debe configurar injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación, debiendo en este caso ¿la violación al deber de fidelidad y la concurrencia desleal ? fundarse en un concreto incumplimiento, que afecte los aspectos éticos de manera que la conducta del trabajador aparezca como claramente desleal para con su principal. Así mismo, la entidad de la falta debe ser tal que no puede dejar en el ánimo del juez la menor duda sobre la justicia de la medida y de los perjuicios que se evitan al patrón, en el sentido que debe tratarse de una falta tan grave que no consienta la prosecución si siquiera provisoria de la relación de trabajo. Analizada la comunicación obrante a fs. 28/30, que pone fin a la relación laboral, advierto que los motivos del despido se centran en hechos objetivos debidamente individualizados: en primer lugar focaliza la desvinculación en el hecho de que el actor no justificó no haber permanecido en el domicilio cuando estaba con licencia de enfermo lo que impidió hacer el control de la empresa y que cuando fue compelido a dar explicaciones el trabajador contestó con evasivas, afirmando que su patología no requería reposo efectivo sino ambulatorio y que había que avisarlo con anticipación de 72 horas de anticipación porque estaba consultando a diversos facultativos del país. Esa respuesta - al entender del empleador - determinó que las inasistencias del mes de marzo de 2014 fueran injustificadas. Así mismo, ANDELINA fundamenta la desvinculación en que el actor durante el tiempo que permaneció sin trabajar para la empresa durante su licencia por enfermedad, realizó diversas actividades: a) el día 28.02.14 se alojó en el hotel Holidays Inn en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y luego asistió a reuniones en la Bodega Benegas SA, intermediando en una operación incompatible con sus funciones para la demandada; b) el día 7.03.14 asistió a un evento organizado por la fundación ProMendoza; c) el día 12.03.14 participó de un seminario organizado por Wines of. Argentina UNCUYO, d) prestó sus servicios específicos en el área comercial para las firmas competidoras Bodega Benegas SA y Los Haroldos, violando los intereses de su empleador, e) la empresa fue informada de sus gestiones ante la Fundación Promendoza para la obtención de stands y puesto de información en el evento internacional wine expo de China utilizando para ello los clientes importadores y recursos de la empresa para sus fines personales y de terceros sin autorización alguna de la empresa, todo lo cual resultó incompatible con su obligación de reposo médico revelando que no estaba impedido de trabajar y además determinó una violación de deberes de buena fe, fidelidad y no concurrencia desleal, agravado por su carácter de personal jerárquico de confianza en el cargo de gerente comercial, lo que configuró injurias que no consintieron la prosecución de la relación laboral. Cabe aclarar que la comunicación mediante Acta Notarial de despido referenciado determina en forma clara los hechos que se le imputan al actor, adecuándose el mismo a las exigencias del art. 243 de la LCT para comunicar el despido. Hechas estas consideraciones corresponde seguidamente determinar a la luz de las pruebas rendidas en la causa, si hubo por parte del actor violación al cumplimiento de sus obligaciones, que como hecho objetivo permitiera a la demandada denunciar el contrato de trabajo sustentado en justa causa. Al respecto cabe distinguir que la demandada cuestionó diversos comportamientos del actor, los cuales - por una

razón de buen orden - podrían agruparse en tres aspectos: \* por un lado se le cuestionó al trabajador su comportamiento en relación a las obligaciones que le cabían durante su licencia por enfermedad en los términos de los art. 209 y 210 LCT; \* se le reprochó haber realizado viajes y actividades cuando se suponía que debía hacer reposo y \* por último se le cuestionó las conductas que habrían violado el deber de fidelidad y la concurrencia desleal. Anticipo que es el incumplimiento sindicado en último lugar el que tuvo entidad suficiente para disponer el despido del trabajador. Lo entiendo así, ya que en cuanto a los otros dos cuestionamientos que efectúa el empleador, (esto son los hechos de no haber podido efectuar el debido control médico en el domicilio del trabajador y que en tiempo de licencia el actor realizara viajes o no estuviera de reposo), considero que no son causales cuya gravedad tuvieran entidad suficiente para disponer el despido. Puntualizo: Véase que la pericial médica obrante en la causa, ha sido más que clara al indicar que el reposo sindicado en el certificado médico agregado a fs. 20 no determina de manera certera que el reposo indicado debiera ser absoluto. Tampoco acreditó la demandada que la dolencia denunciada impidiera salir de su casa o que pudiera tener viajes de esparcimiento, con lo cual el hecho de que no estuviera en su domicilio ameritaba - como lo hizo en definitiva - que el empleador lo emplazara a dar las explicaciones al respecto. Por su parte, si bien la respuesta del trabajador - en cuanto a que se lo comunicara con 72 hs de anticipación - pudiera no ser la respuesta esperable a un dependiente con cargo jerárquico, ello no constituye una injuria tal que justifique un despido, ni determina automáticamente que las dolencias y la indicación de reposo no fueran ciertas. Estronell no se opuso al control médico, simplemente solicitó que se le comunicara con anticipación para esperar el mentado control, esa actitud puede no ser la apropiada para un dependiente, pero de ninguna manera significa que esté incurriendo en una inconducta que justifique su despido. Con lo cual - concluyo - las causales invocadas en los dos primeros aspectos que se acaban de analizar, no tuvieron la entidad suficiente como para disponer el despido con justa causa. Distinta es la situación de los incumplimientos señalados que habrían generado una violación al deber de fidelidad, los cuales entiendo que están debidamente acreditados y que sí representaron un impedimento para la prosecución de la relación laboral. Fundamento tal afirmación, toda vez que de acuerdo al material probatorio aportado se advierte que: \*todos los correos electrónicos aportados a fs. 78/153 evidencian que a partir del 25 de febrero del 2014 - cuando el actor comenzó con su licencia médica - efectuó numerosos contactos con empresas y entidades dirigidos a concretar encuentros y negocios, interpretando además - de acuerdo al contenido de los correos - que el único interesado y/o beneficiario era ESTORNELL (fs. 152/153), pero fundamentalmente se advierte que actuaba por su propia decisión y no en el marco de una gestión encomendada por ANDELUNA, situación que no se compadece con el nuevo statu quo? determinado en la segunda etapa de la vinculación laboral, en donde ya ha quedado acreditado que se redujo al máximo la autonomía y la facultad de decisión, quedando sus labores reducidas a un marco de dependencia con los nuevos dueños de la empresa. Su participación en esas negociaciones y en distintos eventos - en un período de licencia por enfermedad - y sin que conste la comunicación respectiva a su empleador, denota que el único móvil que tenía el actor era su propio interés y no el beneficio de la empresa. La lógica indica que el uso de la licencia era a los efectos de reponerse o someterse a nuevos estudios médicos, no resulta creíble que Estornell haya aceptado la indicación de médica de hacer reposo y no concurrir al trabajo para luego dedicarse a concretar operaciones comerciales en beneficio de su empleador. \*un dato que no es menor, que también revela cuál era la verdadera intención del trabajador: es el hecho que valiéndose de los contactos obtenidos a través de ANDELUNA, también aprovechó, en el marco de su licencia, para buscar empleo en otras empresas (ver mails de fs. 134) \*sin dudas, las pruebas más determinantes, la constituyen la testimonial, que confirman la versión de la demandada pero también la prueba informativa. Me refiero puntualmente a los informes agregados a fs. 303 informe de Bodega Vistalba SA.; fs. 307/310 informe de Bodega Benegas y fs. 311/318 informe de Promendoza Argentina, los cuales además de confirmar la versión de la demandada ANDELUNA, coinciden con la información aportada por los testigos COLOMBO y LARDONE y con la que surge de los correos electrónicos de fs. 78/153. Es innegable que Estornell, estando en uno de licencia médica -más allá que tuviera o no que hacer reposo domiciliario - efectuó negociaciones en interés propio y mantuvo contactos con empresas que claramente eran la competencia de la demandada en el mercado vitivinícola. Estimo oportuno transcribir la defensa esgrimida por Estornell cuando se le comunicó la desvinculación del despido, en esa oportunidad alegó: ?...Que de ninguna manera mis dolencias me impidieron asistir a eventos sociales o cursos relacionado con mis tareas vinculadas a la industria vitivinícola. Es más continuo en forma habitual respondiendo correo electrónico consultas de la empresa...En todo caso cualquier actividad realizada con terceros siempre ha sido realizada por mi parte en pos del beneficio y posicionamiento de la empresa. Niego haber realizado tareas para las firmas Bodegas Benegas SA y Los Haroldos.... Niego que a través de Promendoza se utilizaran recursos de la empresa para mi posicionamiento personal o de algún tercero en pos de la adquisición de stands y puestos de información en la Wine expo China, todas las gestiones eventualmente efectuadas han sido en beneficio de la empresa y de sus importadores...?(ver telegrama fs. 26). Advierto en la defensa esgrimida por el actor, un reconocimiento expreso de las conductas que su empleador le reprochó, pero sosteniéndolas en situaciones que no se corroboran con los elementos probatorios aportados a la causa. Me explico: cuando el actor sostiene: ?En todo caso cualquier actividad realizada con

terceros siempre ha sido realizada por mi parte en pos del beneficio y posicionamiento de la empresa....?ese extremo, Estornell no lo acreditó. No explicó el dependiente, cuál es el beneficio que obtuvo su empleador cuando tenía que pagarle el sueldo por sesenta días en que no iba a trabajar por su enfermedad, resultando que esos sesenta días los utilizó para concurrir a eventos, gestionar operaciones comerciales y contactarse con empresas que eran competencia de su dador de trabajo. Este Judicante no alcanza a visualizar en qué benefició y/o posicionó a ANDELUNA la conducta sindicada. El trabajador no solo no comunicó a ANDELUNA que estaba contactándose con empresas que compiten con ella en el mercado vitivinícola, sino que por el contrario intentó ocultarlo de manera maliciosa. Véase que cuando se contactó con WINES OF ARGENTINA (fs. 122) escribió: "...enviar todos los mails a una dirección alternativa dado que la de ANDELUNA no está funcionando... ? no se advierte en qué beneficiaba a su empleador el hecho que ocultara las negociaciones, lo que se agrava aún más, porque tampoco acreditó que posteriormente comunicara a su empleador el resultado de sus gestiones. En general, la doctrina autoral de nuestro país coincide en que el deber de fidelidad es una consecuencia natural del Principio de Buena Fe y por ende, constituye una obligación de conducta esencial en la vinculación entre trabajador-empleador, imponen a las partes el cumplimiento de ciertas obligaciones sustanciales, que implican no incurrir en actos que puedan perjudicar al principal en el desempeño de la laboral encomendada, bajo la posibilidad de configurar dichos incumplimientos razones suficientes para justificar el despido. Así mismo, se ha señalado que ese deber tiene dos manifestaciones: una positiva (vinculada al cumplimiento diligente, solidario y con espíritu de colaboración de la prestación laboral: arts. 62, 63, 84 y 85 LCT) y la otra negativa (relacionada al deber de abstenerse de realizar determinadas conductas por ser contrarias a los intereses de la empresa o por atentar contra el contenido moral- ético del contrato laboral). Ahora bien, si nos detenemos en el análisis de las manifestaciones negativas del deber de fidelidad que acabo de mencionar, surge que uno de los supuestos que comprende es el de la prohibición de la concurrencia desleal (contenido en el art. 88 LCT). Por ser de imperativo cumplimiento el deber estipulado en el art. 88, le está vedado al obrero, realizar actos que eventual, potencial o efectivamente tengan aptitud para perjudicar los intereses del dador del trabajo. En este sentido se ha escrito: "...para que se configure el incumplimiento del trabajador, es necesario que se cause o se pidiera causar un daño al empleador ya que la prohibición estipulada por el legislador es una expresión concreta del deber de buena fe y no requiere la existencia de daño efectivo. A su vez según Fernandez Madrid, pueden causarse pautas indicativas de una negociación incompatible cuando la actividad se cumple en un comercio del ramo análogo al del principal y desempeñando funciones que, por su relevancia puedan implicar la transferencia de datos comerciales o técnicos, fenómeno que explica que, por lo común, los casos de competencia desleal se configuren en el supuesto de técnicos o altos empleados...?(Tipificación de la obligación de no concurrencia, Carlos Pose; DT 2006, septiembre). La jurisprudencia, tanto del foro nacional como local, es conteste en considerar que para que se materialice el incumplimiento al deber de fidelidad basta con que la conducta del trabajador pueda eventualmente perjudicar a su empleador: "...Si bien nuestra legislación (arts. 85 y 88 LCT) hace alusión en la última norma citada a aquellos actos que pudieron afectar los intereses del empleador, la opinión doctrinaria predominante no requiere la existencia de perjuicio, bastando la sola posibilidad del daño eventual, porque esta obligación además de defender el patrimonio de la empresa, atiende al contenido moral o ético de la relación laboral, a la lealtad, probidad y confianza que se deben las partes, derivadas de la buena fe, que regula sus conductas. Si el trabajador concurre deslealmente, aunque no se produzca el daño, se ha apartado de su deber de fidelidad...?(CNT Sala II 16/04/97 MAPIS CESAR C/ TECHINT S.A.). El hecho de que Estornell, al menos intentara - suponiendo que no llegó a concretar ninguna operación con otra bodega - negociar con empresas que compiten en la misma actividad que su empleadora, tal como surge de las constancias de autos (fs. 81/84, 110, 112 y 121) importa una lesión a los intereses de ANDELUNA con entidad suficiente para constituir la causal de injuria grave con fundamento de despido, sin que sea necesario mayores consideraciones al respecto. Peor aún, la actividad desplegada por el actor - en cuanto contactar a otras empresas - fue en el marco de una licencia por enfermedad, en donde valiéndose de un beneficio legal, - no concurrir al trabajo por padecer una dolencia - siguió utilizando los contactos obtenidos a través de su vinculación con ANDELUNA para concertar negocios en su propio beneficio, ello sin duda evidencia que incurrió en una conducta reñida con los deberes de buena fe y fidelidad esenciales e inherentes al contrato de trabajo (arts. 62,63, 85 y 88 LCT) por lo que entiendo que la decisión rupturista del demandado es absolutamente justificada. Todo lo expuesto, me permite concluir que en el sub discussio, la situación relatada vinculado al ofrecimiento de los servicios para otras empresas y la concertación de negocios en su propio interés de parte del Sr. Estornell, tuvo la gravedad y entidad suficiente como para generar dudas a su empleador respecto a la lealtad y fidelidad de su empleado. Resultando que su decisión de rescisión no se apoyó solo en una presunción o idea de que el actor estaba siendo indigno de su confianza, sino que se basó en un hecho objetivo, concreto que pudo corroborar. Considero que en la controversia presentada en la causa, las conductas atribuidas al actor y que han sido debidamente acreditadas en estos obrados, configuran hechos cuya gravedad tuvieron la entidad suficiente como para imposibilitar la prosecución de la relación laboral. Terminado, todos estos elementos de valoración generan mi íntima convicción en el sentido de que ha sido cuestionable y

reprochable la conducta del Sr. Estornell, lo cual me lleva a concluir - conforme el principio de la sana crítica - que el actor violó deberes fundamentales que lesionan gravemente el deber de no concurrencia y fidelidad, suficiente para determinar la pérdida de confianza en él, resultando su actitud injuriosa a los intereses del empleador como para poder continuar con la relación laboral, encontrando entonces el despido dispuesto por el empleador, plena justificación (arts. 62, 63, 85, 88 y 242 L.C.T.).

Consecuentemente corresponde el rechazo de los rubros indemnizatorios pretendidos (indemnización por despido, preaviso, integración y los SAC correspondientes). Por lo que se rechaza el monto requerido de \$ 519.676. II.- a). 3. MULTA ART. 1 LEY 25323 En virtud de lo expresado en el tratamiento de la PRIMERA CUESTION y no habiéndose acreditado el incorrecto registración del vínculo laboral, no se dan los presupuestos de aplicabilidad de la norma en cuestión. Por lo que se rechaza el monto requerido de \$ 361.578. II.- a). 4. MULTA art. 2 ley 25323 También efectúa el actor reclamo indemnizatorio sustentado en el art. 2 de la ley 25323, dicha norma impone una sanción indemnizatoria al empleador cuando en forma injustificada obligue al obrero a iniciar acciones judiciales para obtener el cobro de las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 de la LCT. Al rechazarse las indemnizaciones que tienen su origen en un despido injustificado, la sanción carece de las condiciones exigidas taxativamente por la norma. Por lo que se rechaza el monto requerido de \$ 253.757. CONCLUSION En consecuencia, la demanda prospera por la suma de pesos \$ 42.842,95 en concepto de salario adeudado por el mes de marzo del 2014, días trabajados en el mes de abril del 2014, SAC 1er semestre 2014 y vacaciones no gozadas 2014. Siendo que debe ser rechazada la suma de \$ 1.448.929 en concepto de SAC vacaciones no gozadas, vacaciones períodos anteriores, diferencias salariales, diferencias de comisiones, indemnización por despido, preaviso, SAC de preaviso, integración mes de despido, SAC de integración y multas previstas en los art. 1 y 2 ley 25323. II.- b) INTERESES \*En mérito a los argumentos expuestos, sostengo que la demanda prospera por la suma de \$ 42.842,95 a las que deberá adicionársele los intereses legales, que se liquidarán con la tasa y las fechas que se detallarán a continuación. Corresponde diferenciar los siguientes períodos: 1) En el período que abarca día 07/04/2014 (fecha de disolución del contrato de trabajo), hasta el día 2 de noviembre del 2017, deberá aplicarse la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.). 2) A partir del día 3 de noviembre del 2017, (de conformidad con lo normado por el art. 149 del C.P.C. que establece que la doctrina de la S.C.J.M. es de cumplimiento obligatorio para los Inferiores, este Tribunal debe sujetarse en la decisión del presente pronunciamiento a la jurisprudencia del plenario de la S.C.J.M. en la causa N° 13-00845768-3/1, caratulado "CITIBAN N.A. EN J: 28.144 "LENCINAS, MARIANO C/ CITIBANK N.A. P/ DESPIDO? P/ REC.EXT.DE INCONSTIT.CASACION?") y hasta el día 1 de enero del 2018 deberá aplicarse la tasa de libre destino a 36 meses. 3) Teniendo presente este Tribunal la entrada en vigencia de la ley 9041, la que en su art 1° dispone que corresponderá aplicar la tasa de interés moratoria equivalente a la evolución de la serie de la Unidad de Valor adquisitiva (U.V.A.) que publica el Banco Central de la República Argentina y que además en su art. 4° prevé su entrada en vigencia a partir de su fecha de publicación: 2 de enero del 2018, es que considero que a partir de la fecha mencionada corresponde aplicar dicha tasa de interés que determina la ley 9041 hasta el día de su efectivo pago. \*Solo a los efectos regulatorios, a la suma que no ha prosperado en su contra que alcanza \$ 1.448.929, también deberá adicionársele los intereses legales (conforme art. 82 del C.P.L). Respecto de la tasa de interés a aplicar, corresponde diferenciar los siguientes períodos, con iguales fundamentos a los señalados en el apartado anterior: 1) En el período que abarca día 05/06/2015 (fecha de interposición de la demanda), hasta el día 2 de noviembre del 2017, deberá aplicarse la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (T.N.A.). 2) A partir del día 3 de noviembre del 2017 y hasta el día 1 de enero del 2018 deberá aplicarse la tasa de libre destino a 36 meses. 3) A partir del 2 de enero del 2018 hasta el día de su efectivo pago, corresponde aplicar la tasa de interés que determina la ley 9041. En función de lo expresado precedentemente, practíquese liquidación por Secretaría teniendo en cuenta los parámetros indicados. ASI VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. III.-A LA TERCERA CUESTION LA DRA. ELIANA LIS ESTEBAN DIJO: Por imperio del principio objetivo de la derrota en juicio, las costas del proceso por el monto que ha prosperado la demanda, deberán ser soportadas por la demandada vencida ANDELUNA CELLARS S.R.L. Las costas del proceso por el cual no prospera la demanda, deberán ser soportadas por el actor ESTORNELL JUAN BAUTISTA, ya que no advierto la existencia de razones que justifiquen apartarse del principio objetivo del vencimiento, ello en función de lo que disponen los arts. 31 del C.P.L. y 36 del C.P.C. Respecto de los honorarios de los Peritos Contador y Médico intervinientes, las costas se imponen en forma conjunta al actor Sr. ESTORNELL JUAN BAUTISTA y a la demandada ANDELUNA CELLARS S.R.L a pagar en partes iguales, por ser la prueba pericial contable y médica de ofrecimiento y beneficio común. (art. 31 C.P.L. y art. 36 C.P.C.). ASI VOTO. Los doctores DIEGO CISILOTTO y CESAR RUMBO, por sus fundamentos se adhieren al voto que antecede de la Dra. ELIANA ESTEBAN. Con lo que se dio por terminado el acto, pasándose a dictar la sentencia que a continuación se inserta. MENDOZA, 3 de septiembre del 2018. Y VISTOS: Los fundamentos que anteceden RESUELVO: 1-) HACER LUGAR PARCIALMENTE la demanda articulada

por el Sr. ESTORNELL JUAN BAUTISTA en contra de la empresa ANDELUNA CELLARS S.R.L condenándola a pagar la suma de PESOSCUARENTA Y DOS MIL OCHOSCIENTOS CUARENTA Y DOS CON 95/00 (\$ 42.842,95), con más sus intereses, en concepto de los rubros: salario adeudado por el mes de marzo del 2014, días trabajados en el mes de abril del 2014, SAC 1er semestre 2014 y vacaciones no gozadas 2014, en el plazo de CINCO DIAS de quedar firme la liquidación a practicarse, en conformidad a lo dispuesto en la SEGUNDA CUESTION. CON COSTAS A CARGO DE LA DEMANDADA ANDELUNA CELLARS S.R.L., según resulta de lo tratado en la TERCERA CUESTION. 2-) RECHAZAR la demanda incoada por el Sr. ESTORNELL JUAN BAUTISTA en contra de la empresa ANDELUNA CELLARS S.R.L., por la suma de PESOS UN MILLON CUATROSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL NOVESCIENTOS VEINTINUEVE (\$ 1.448.929), con más sus intereses, en concepto de SAC vacaciones no gozadas, vacaciones períodos anteriores, diferencias salariales, diferencias de comisiones, indemnización por despido, preaviso, SAC de preaviso, integración mes de despido, SAC de integración y multas previstas en los art. 1 y 2 ley 25323, todo de acuerdo a lo resuelto en la PRIMERA y SEGUNDA Cuestión. CON COSTAS A CARGO del actor Sr. ESTORNELL JUAN BAUTISTA, según resulta de lo tratado en la TERCERA CUESTION. 3-) Las costas correspondiente a los honorarios de los Peritos Contador y Médico intervinientes, se imponen en forma conjunta a pagar en partes iguales entre el actor Sr. ESTORNELL JUAN BAUTISTA y la demandada ANDELUNA CELLARS S.R.L., tal cual se ha tratado en la TERCERA Cuestión. 4-) Practíquese liquidación mediante la Secretaría del Tribunal. 5-) Diferir la regulación de honorarios y determinación de los gastos causídicos para la oportunidad de practicarse la liquidación respectiva. COPIESE. REGISTRESE Y NOTIFIQUESE. ELEM Firmado: DRA. ELIANA LIS ESTEBAN OLIVARES Camarista DR. CESAR AUGUSTO RUMBO PEREGRINA Camarista DR. DIEGO FERNANDO CISILOTTO BARNES Camarista

Correlaciones: Alabart, Marisol Elena c/Synergia Personal Temporario SRL s/despido - Cám. Nac. Trab. - SALA VII -06/07/2018 - Cita digital IUSJU030654E 031504E

iv>