

## **INICIO JUICIO**

Sr. Juez del Trabajo de Turno

**AUTOS: ARANDA ROQUE GABRIEL c/ EL ALFIL S.R.L. s/ COBRO DE PESOS.**

**TOMAS LIPRANDI OLIVA**, abogado de la matrícula, M.P. CAS 2035, Tomo: 01, Folio: 55, y constituyéndolo a los efectos legales en casillero digital: 20293976385, celular de contacto: 3814571529, mail: tomasliprandioliva@gmail.com; ante V.S. me presento y respetuosamente digo:

### **I.- PERSONERÍA:**

Conforme lo acredito con Poder Ad-Litem que acompaño, soy apoderado con facultades suficientes de **ROQUE GABRIEL ARANDA**, celular de contacto: 3865214940, cuyo domicilio real y demás datos requeridos por el art. 55 del C.P.L. constan en el mencionado instrumento.

En tal carácter me apersono y solicito intervención de ley.

### **II.- OBJETO:**

Cumpliendo expresas instrucciones recibidas de mi mandante, vengo a iniciar proceso laboral ordinario en contra de **EL ALFIL S.R.L.**, CUIT N° 30-70948589-6, **con domicilio en RUTA NACIONAL N° 38, KM 709, 4 - PISO 1 de la ciudad de JUAN BAUTISTA ALBERDI, PROVINCIA DE TUCUMAN**; por el cobro de la suma provisoria de **\$2.416.616,90.- (PESOS DOS MILLONES CUATROCIENTOS DIECISÉIS MIL SEISCIENTOS DIECISÉIS CON NOVENTA CENTAVOS)**; con más sus intereses, costas y gastos del juicio.

La suma reclamada procede de la falta de pago de los siguientes rubros: *Indemnización por Antigüedad; Indemnización Sustitutiva de Preaviso; SAC Indemnización Falta de Preaviso; Haberes del Mes de Despido enero 2022; Integración mes de despido; SAC Proporcional 1º Semestre 2022; Vacaciones año 2022; Daño moral; y Duplicación Indemnizatoria DNU 34/2019 (prorrogado por DNU 528/2020)*, conforme se detalla en la planilla de cálculo adjunta y que debe considerarse como parte integrante de esta demanda.

Se deja expresamente aclarado que la presente planilla es de carácter **provisorio**, su determinación exacta surgirá de los informes que serán requeridos al sindicato de la actividad – Sindicato Obrero de Estaciones de Servicio y Garages de Tucumán (S.O.E.S. y G.A.) – a fin de que informe la categoría del actor y la escala salarial vigente a la fecha del despido.

De esta manera, la planilla de rubros indemnizatorios deberá ser recalculada oportunamente con la base salarial de cálculo que corresponda en virtud de la mejor remuneración devengada por el actor. El salario así calculado se proyectará sobre la totalidad de los rubros reclamados en la planilla indemnizatoria.

En cuanto al cálculo de los **intereses**, solicito la aplicación de una tasa de interés específica para el caso según la real devaluación y pérdida de poder adquisitivo que se verifique en el crédito del actor al momento de la sentencia y que deberá justipreciar VS. conforme a los datos de la realidad.

Cumpliendo un imperativo procesal, brindaré a continuación los antecedentes fácticos y jurídicos en los cuales fundo la pretensión de esta litis.

### **III.- HECHOS:**

#### **III.1.- Doy cumplimiento art. 55 CPL:**

- **Actor:** ROQUE GABRIEL ARANDA, D.N.I. N° 35.064.345, argentino, soltero, mayor de edad, empleado, con domicilio en calle Mariano Moreno N° 356, B° Colegiales de la ciudad de Juan Bautista Alberdi, Tucumán.
- **Demandado:** EL ALFIL S.R.L., CUIT N° 30-70948589-6, con domicilio en Ruta Nacional N° 38, KM 709, 4 - Piso 1 de la ciudad de Juan Bautista Alberdi, Provincia de Tucumán.
- **Fecha de Ingreso:** 01.11.2015.
- **Fecha de Egreso:** 03.01.2022.
- **Antigüedad:** 6 años, 2 meses y 2 días = 6 (seis) años.
- **Causa de despido:** Despido directo - Justa causa (artículo 242 LCT)
- **Real Causa de despido:** Incausado - Arbitraria e injustificada (artículo 245 LCT)
- **Convenio Colectivo de Trabajo:** C.C.T. N° 350/02 – Sindicato Obrero de Estaciones de Servicio y Garages de Tucumán (S.O.E.S. y G.A.).
- **Categoría Laboral:** Operario Vendedor de Playa – Categoría 2 del C.C.T. N° 350/02.
- **Jornada Laboral:** Estaba compuesta de 3 (tres) turnos rotativos: Por la noche, por la tarde y por la mañana de 8 (ocho) horas cada uno: De 22:00 horas a 06:00 am; De 06:00 am a 14:00 pm; y de 14:00 horas hasta las 22:00 horas. El actor trabajaba una semana de cada turno y descansaba una semana. En esas 3 (tres) semanas seguidas trabajaba sábados, domingos y feriados. Mi mandante comenzaba con el turno noche el día jueves de 22:00 horas hasta las 06:00 de la mañana, y así una semana hasta el miércoles siguiente, incluyendo sábados, domingos y feriado. De allí, salía ese jueves a las 06:00 am y entraba el viernes a las 14:00 hasta las 22:00

horas. Así una semana hasta el jueves de la semana siguiente a las 22:00, de y ahí ingresaba en la madrugada del viernes a las 06:00 am hasta las 14:00 horas, una semana más hasta el jueves y de ahí salía de descanso.

- **Tareas:** Atención de la venta de combustible al público con manejo de dinero de dichas transacciones.
- **Carácter de las tareas – relación laboral:** Permanente, continua e ininterrumpida.
- **Ámbito físico de desempeño:** Estación de servicio ubicada en Ruta Nacional N° 38, KM 709 de la ciudad de Juan Bautista Alberdi, Provincia de Tucumán.
- **Remuneración Percibida:** Básico: \$77.070.- mensuales.
- **Remuneración Devengada:** \$105.053,50.- mensuales (según la escala salarial vigente al momento del distracto), incluyendo antigüedad (12%), adicional no remunerativo, asistencia, manejo de fondos, y horarios rotativos.
- **Forma de Pago:** Mensual (transferencia bancaria a su cuenta sueldo).
- **Capacitación y/o Perfeccionamiento:** El actor nunca recibió algún tipo de capacitación. De esta manera, todo el conocimiento adquirido por mi mandante es producto de propio esfuerzo y dedicación.

### **III. 2.- De la Relación Laboral:**

El Sr. Aranda ingresó a trabajar bajo relación de dependencia de El Alfíl S.R.L. en fecha 01.11.2015, desempeñándose en la Categoría Operario Vendedor de Playa – Categoría 2 del C.C.T. N° 350/02 - Sindicato Obrero de Estaciones de Servicio y Garages de Tucumán (S.O.E.S. y G.A.), en la estación de servicio de propiedad de la demandada ubicada en Ruta Nacional N° 38, KM 709 de la ciudad de Juan Bautista Alberdi, Provincia de Tucumán.

La **jornada laboral** asignada era de 3 (tres) turnos rotativos: Por la noche, por la tarde y por la mañana de 8 (ocho) horas cada uno: De 22:00 horas a 06:00 am; De 06:00 am a 14:00 pm; y de 14:00 horas hasta las 22:00 horas. El actor trabajaba una semana de cada turno y descansaba una semana. En esas 3 (tres) semanas seguidas trabajaba sábados, domingos y feriados. Mi mandante comenzaba con el turno noche el día jueves de 22:00 horas hasta las 06:00 de la mañana, y así una semana hasta el miércoles siguiente, incluyendo sábados, domingos y feriado. De allí, salía ese jueves a las 06:00 am y entraba el viernes a las 14:00 hasta las 22:00 horas. Así una semana hasta el jueves de la semana siguiente a las 22:00, de y ahí ingresaba en la madrugada del viernes a las 06:00 am hasta las 14:00 horas, una semana más hasta el jueves y de ahí salía de descanso.

Respecto a las **tareas** desarrolladas por mi mandante durante toda la relación laboral fueron las de Operario Vendedor de Playa, es decir, se encargaba de vender y despachar combustibles líquidos, limpieza de parabrisas y reposición de aceites de motor, agua de radiador, agua de baterías, revisión de presión de los neumáticos,

asesorar y ofrecer al cliente otros productos y servicios teniendo en cuenta las etapas del ciclo de ventas y de acuerdo a los procedimientos definidos por el operador y las normas de seguridad vigentes, siendo colaborador directo del Encargado de turno.

Respecto a la **remuneración**, cabe decir que el actor percibía las remuneraciones efectivamente devengadas y consignadas en sus recibos, en este caso, al Sr. Aranda le correspondía percibir durante el mes en que fuera despedido en forma arbitraria, la suma básica mensual de \$77.070.- (pesos setenta y siete mil setenta).

Sin embargo, los haberes del actor durante un tiempo importante que duró la relación laboral no se encontraban bancarizados, es por ello, que en fecha 09.12.2021 mi mandante le remitió al accionado un Telegrama Ley N° 23789 (CD944474755), a fin de que proceda a bancarizar su remuneración conforme lo establecido en el artículo 124 de la LCT, y en pos de garantizar la percepción integral, real, y en el plazo de ley, la remuneración por la laboral prestada para la empresa.

De igual manera, en dicha misiva el actor intimó a la firma demandada que proceda al pago de los haberes del mes de noviembre del año 2021, más sus intereses desde la mora.

Por otra parte, dentro de estos abusos de la patronal se agregan otros tales como la imposición de la firma de documentación en blanco (de la cual me referiré más adelante).

Por último, cabe decir que el actor se desempeñó siempre con esmero y dedicación, **no siendo objeto de ninguna sanción disciplinaria durante la vigencia del vínculo**, a pesar de haber sido acusado falsamente de ser responsable de un supuesto faltante de caja, tal como lo relataré en el siguiente punto de esta presentación.

### **III. 3.- Del Distracto:**

Dentro de este marco se desarrolló la relación laboral hasta el día 27.12.2021, cuando la demandada remitió una carta documento al actor, donde lo intimaba a que se haga presente en su puesto de trabajo el día 30.12 a las 22:00 horas, y le imputaba una supuesta ausencia sin justificación alguna los días 24 y 25 de diciembre.

De igual manera, le comunicaba el inicio de un sumario administrativo para la determinación de un hecho sucedido el día 22.12, cuando el jefe de playa del turno, Sr. Coronel Hernán, constató un faltante de \$2.250.-; y asimismo, lo intimaba a que se expida sobre las ausencias indicadas en el punto anterior, como así también sobre

el supuesto hecho sucedido, bajo apercibimiento de que en caso de silencio, negativas o evasivas, denunciar el contrato de trabajo por pérdida de confianza en su persona y labores.

Sin embargo, cabe resaltar y poner de manifiesto que, en la misiva en cuestión, la empresa demandada NUNCA indicó el año del supuesto acto que debía investigar. Sumado a ello, que la accionada amenazaba con despedir a mi mandante por pérdida de confianza en sus labores, y no así, por el supuesto abandono de trabajo que aducía haber cometido el actor.

Transcribo a continuación la comunicación en cuestión:

***“Por medio de la presente y habiéndose ausentado a su puesto de trabajo los días 24 y 25 de diciembre, sin dar aviso alguno es que lo intimo a que justifique las inasistencias y se haga presente en su puesto de trabajo el día 30/12 a las 22:00 hs.-***

***Asimismo, le comunico atento a la constatación de un faltante de \$2250, en fecha 22/12, conforme control de stock por planilla 20389 del jefe de playa del turno Sr. Coronel Hernán siendo Ud. el responsable del stock, entre otras cosas, es que doy por inicio – por parte de la firma que represento – a un sumario administrativo para la determinación (es) de responsabilidad (es) resultantes de dicho acto/s; Por ello es que solicito justifique las inasistencias antes señaladas y se expida conforme lo ut supra mencionado de lo sucedido, en el plazo de 48 hs. de recibida la presente; ello mediante Telegrama Obrero LEY Nº 23.789, comunicación fehaciente, el cual es gratuito y accesible a todo empleado.***

***En caso de negativa o meras evasivas a los solicitado e intimado, considerare dicho accionar contrario a sus deberes de buena Fe, Probidad y colaboración, haciendo denuncia del contrato de trabajo por pérdida de confianza en su persona y labores.***

***Por último, le recuerdo que sigue a su disposición el segundo SAC 2021, el cual usted aún no se presentó a cobrar en el domicilio de la empresa.***

***Queda Ud. debidamente notificado e intimado.”***

En razón de esa falsa acusación por parte de la accionada, mi mandante el día 28.12.2022 le remitió un telegrama ley Nº 23.789, rechazando todos y cada uno de los términos de la misiva por ser absolutamente falsos, improcedentes y maliciosos. De igual manera, negó enfáticamente haberse ausentado de su puesto de trabajo los días 24 y 25 de diciembre sin justificación, puesto que esos días formaban parte de su semana

de descanso, como así también, negó terminantemente el supuesto faltante de dinero de \$2.250.- de la caja del día 22.12, y que se le imputaba como único responsable.

***“Juan Bautista Alberdi, 28 de diciembre de 2021.- En respuesta a la CD Nº 420715625 remitido por Ud. en fecha 27/12/2021 RECHAZO la misma por falso, temerario y malicioso. NIEGO que me haya ausentado a mi puesto de trabajo los días 24 y 25/12 sin justificación. LA VERDAD de los hechos es que los mencionados días forman parte de mi semana de descanso, la cual comenzó el día 23/12 a hs 14 y concluye el 30/12 a hs. 22. Asimismo, NIEGO que haya faltante por el valor de \$2.250 y NIEGO la responsabilidad que se me atribuye. Tal como fuera aclarado el día 23/12 en una reunión mantenida con Ud. y el empleado Santiago Ramírez; no hubo ningún faltante de dinero, sino que Ramírez por un error facturó dos veces la venta del mismo producto (ypf grasa 62 por 5 k). Mi tarea en la empresa es solamente de reposición de mercadería en la playa y venta de combustible y NO la de manejar dinero recaudado por venta de productos. Esta parte siempre se ha manejado con responsabilidad, empeño y buena fe laboral. Por todo lo expresado doy por cumplido su requerimiento a que me expida sobre los hechos sucedidos e INTIMO a Ud. que cese en inculcarme faltas inexistentes a mi deber de fidelidad laboral. Asimismo, INTIMO por última vez a que proceda a bancarizar mi remuneración, conforme lo establece el art. 124 LCT en concordancia con la Resolución 360/01 del Ministerio de Trabajo, a los fines de garantizar la percepción íntegra, real y en plazo de ley de la remuneración a su cargo. Todo bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. QUEDA UD. INTIMADO Y NOTIFICADO.”***

Luego de concluir su semana de descanso, el día 30.12.2021, el Sr. Aranda concurrió a su puesto de trabajo a las 22:00 horas a fin de realizar sus tareas hasta las 06:00 am (8 horas), sin embargo, el jefe de playa, Sr. Hernán Coronel, le ordenó que solo haga presencia, y que no tocara nada ya que no tenía asignado ningún turno de trabajo.

En atención a ello, apenas terminada su jornada laboral, a las 06:15 am del día siguiente: 31.12.2021, mi mandante se dirigió a la Comisaría de J.B. Alberdi, donde realizó la respectiva denuncia de lo relatado en el párrafo anterior. Constancia que acompaño con esta presentación, haciendo desde ya reserva de requerir en la etapa

probatoria, que se libre oficio a la indicada dependencia policial a fin de que informe sobre su autenticidad y asimismo, remita una copia digital de la constancia en cuestión.

De igual modo, el día 03.01.2022, el actor remitió telegrama ley N° 23.789 a la accionada, dando cuenta de la situación acontecida en su lugar de trabajo el día 30 de diciembre de 2021, y, en consecuencia, intimando a su empleadora a que en el plazo de 48 horas aclare su situación laboral, le asigne tareas y turno de jornada laboral, bajo apercibimiento de que, en caso de silencio, negativas o evasivas, hacer denuncia del contrato de trabajo y darse por despedido por su exclusiva culpa.

Ese mismo día, 03.01.2022, el actor recibió una carta documento de la demandada donde se le comunicaba un despido directo con justa causa por pérdida de confianza, el cual resulta a todas luces arbitrario, puesto que las causales esgrimidas resultan totalmente genéricas, además de ser completamente falsas, sino que además no cumplen con los requisitos establecidos por el artículo 242 y 243 de la LCT, a saber:

***“En respuesta a su T.O. N° 420715719 de fecha 28/12/2021, por medio del cual argumenta falsedades y excusas, es que rechazo el mismo en todas sus partes; A saber: no ha dado cumplimiento con lo requerido, no justificó sus ausencias, sumado a una gran mentira de su parte en cuanto al no manejo de fondos, y el faltante de dinero constatado. Le recuerdo que las operaciones de venta de combustibles y demás productos, son cobrados por los playeros (entre ellos ud.) ello se encuentra dentro de las tareas principales de vuestra categoría laboral y puntualmente se le abona a tal efecto (ítems en el recibo de sueldo) como “manejo de fondos SOES”. Luego, inventa excusas de un supuesto error de facturación para justificar el faltante de dinero en caja y pretende así salir del paso; ello demuestra su falta de compromiso y diligencia, sumada a su Mala fe, sus mentiras han fracturado la confianza depositada en Ud. Por parte de la firma que represento, es por ello, que hago denuncia del contrato de trabajo que nos unía por justa causa por pérdida de confianza. Liquidación final y Certificación de servicios y remuneraciones, estarán a su disposición en el correspondiente plazo legal, en el domicilio de la firma, sito en ruta 38 km 709, Piso 1.- Queda Ud. debidamente notificado e intimado.”***

Basta una mera lectura del instrumento rescisorio, para concluir que el despido invocado por la parte demandada no cumple con los requisitos formales de los arts. 242 y 243 de la LCT, toda vez que además de carecer de sustento material o fáctico, puesto que el actor no incurrió en ningún incumplimiento durante todo el tiempo que duró la

relación laboral, es también formalmente inválido por ser genérico, impreciso y por carecer de una expresión clara de los motivos en los que se funda la ruptura del contrato de trabajo.

En ese sentido, podemos decir que los términos son genéricos e indeterminados al manifestar que el actor no justificó sus supuestas ausencias, las cuales son falsas, que mintió acerca del manejo de fondos de caja, y que además la causal imputada también es genérica (pérdida de confianza) debido a que no expresa en modo alguno por qué se le atribuye tal faltante.

Dicha carta documento sería rechazada por mi mandante mediante Telegrama Ley N° 23.789 (CD0659777665) de fecha 04.01.2022, objetando específicamente el despido arbitrario. Transcribo a continuación la misiva en cuestión:

***“Juan Bautista Alberdi 4 de Enero de 2021. En contestación al CD 420715824 remitido por Ud. el 3/01/22, RECHAZO la misma por FALSA Y MALICIOSA en todas sus partes. REITERO Y RATIFICO en todos sus términos el TCL 420715719 remitido en fecha 28/12/2021 en la cual cumplí con sus requerimientos, como así también cumplí con mi deber de presentarme al lugar de trabajo en la fecha que concluía mi semana de descanso, es decir el 30/12/2021 con las consecuencias expresadas en el TCL 420715841 remitida el 3/01/2022, la cual también REITERO Y RATIFICO en todos sus términos. RECHAZO expresamente las causas por Ud. invocadas para despedirme, con la clara intención de sustraerse a sus obligaciones patronales de responder por el arbitrario despido. Ud. desde el mes de Octubre/2021 ha tenido una actitud de hostigamiento hacia mi persona en razón de que pretendía que renunciara a mi trabajo con la promesa de volver a contratarme; violentando de esta manera mis derechos laborales. Como así también se molestó por intimarlo a que bancarice mi remuneración, en razón de que me pagaba en mano menos de lo que consta en los recibos de haberes. Por todo lo expresado lo INTIMO a que en el plazo de ley abone la liquidación final, las indemnizaciones correspondientes conf. la LCT por despido sin causa, incremento de indemnización DNU 39/2021 y diferencias de haberes por el plazo no prescripto. Todo bajo apercibimiento de reclamar judicialmente las correspondientes indemnizaciones y multas ley 25323. QUEDA UD. NOTIFICADO Y APERCIBIDO.-”***

Con esta comunicación finalizaría el intercambio epistolar, obligando al actor a solicitar la tutela judicial de sus derechos e intereses en la presente demanda.

### **III.- 4.- ACTUACIONES EN LA SECRETARIA DE TRABAJO:**

Previo a iniciar las presentes acciones judiciales, mi mandante concurriría en varias oportunidades al domicilio de la firma demandada para percibir tanto su liquidación final como la documentación laboral del artículo 80 de la LCT, sin embargo, la accionada no le abonaría ningún monto indemnizatorio como tampoco le entregaría la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo, documentación que falsamente "puso a disposición" en su carta documento de despido de fecha 03.01.2022.

En razón de ello, mi mandante presentaría denuncia ante la Secretaría de Trabajo, Seccional Concepción, siendo registrada bajo el número de expediente 49/182-A-2022, y fijándose fecha de audiencia de conciliación para el día 19 de abril del año 2022 a las 11:00.

En dicha reunión, la firma demandada entregaría a mi mandante, la constancia de baja ante AFIP, la certificación de servicios y remuneraciones, y el certificado de trabajo. De igual manera, le abonaría las siguientes sumas de dinero: a) \$91.595.- en concepto de liquidación final; b) \$73.269.- en concepto de pago del mes de diciembre del año 2021; y c) \$10.416.- en concepto de pago del mes de enero del año 2022.

Denuncio en este acto que la suma percibida por mi mandante en la Secretaría de Trabajo, en concepto de liquidación final y haberes mes de enero de 2022, la recibe como pago a cuenta de la real y mayor liquidación final indemnizatoria, todo ello conforme lo establecido por el artículo 260 de la LCT.

### **IV.- 1.- LA CAUSAL DEL DESPIDO:**

Según lo indicado en la carta documento de fecha 03.01.2022 remitida por la demandada EL ALFIL S.R.L., la causal esgrimida para fundar el despido en los términos del art. 242 de la LCT, fue por pérdida de confianza basada en un aparente faltante de caja que el actor no puedo justificar, y en no haber dado justificado las supuestas ausencias a su puesto de trabajo, las cuales reiteramos son completamente FALSAS.

A continuación, recordemos lo que establece el artículo 242 LCT:

*"Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso."*

El art. 242 de la LCT no enumera los incumplimientos contractuales que pueden configurar una justa causa de rescisión contractual por una de las partes. Se limita a dar la noción genérica de injuria y otorga a los Jueces la facultad de determinar su existencia en cada caso particular. (Conforme párrafo último de la norma legal citada).

Ahora bien, no cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del analizado art. 242 de la LCT. Debe tratarse de una inobservancia que “por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación”. Lo que significa que la parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido de tal gravedad que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente.

**Por ello el despido se considera como un último remedio (ultima ratio) al que no puede recurrirse sino en caso de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario.** (Krotoschin, “Tratado práctico”, t.I, p. 505).

La confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo (conf. arts. 62 y 63, LCT; Ramírez Bosco, “Manuel”, pág. 103; Álvarez Chávez, “Regímenes”, pág. 120 Monzón, “La fidelidad”, pág. 29) pero para que ello suceda tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable y/o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. En realidad, tal causa no puede servir para justificar el despido cuanto se apoya sólo en un elemento subjetivo, o sea la idea patronal de que el dependiente es infiel, desleal o indigno de confianza; debe mediar algún hecho objetivo que torne correcta tal inferencia lógica.

#### PERDIDA DE CONFIANZA POR FALTANTE DE CAJA:

Cabe decir, que esta causal es ampliamente genérica, y, por lo tanto, al notificar la demandada a mi mandante que prescindía de sus servicios por pérdida de confianza por faltante de caja, debió haber expresado detalladamente los supuestos incumplimientos de mi mandante, siendo solo aquel fundamento totalmente insuficiente e injustificado como causal de despido directo en virtud del artículo 242 de la LCT, deviniendo en un despido sin expresión de causa.

Ahora bien, en el hipotético caso que la contraria pueda demostrar en la etapa procesal probatoria, que el faltante de caja atribuido al actor sea cierto; cabe resaltar que dicho antecedente no configura una causal autónoma del despido, y aunque obra como agravante de su situación laboral no justifica el despido.

De igual manera, es sabido que la justa causa de despido supone un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave según las circunstancias y capaz de hacer no exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo (Art. 242 LCT). Desde esta perspectiva, no resulta justificada la medida adoptada por la firma empleadora que se presenta como una sanción desproporcionada con relación a la falta imputada, lo que hace procedente las indemnizaciones de ley.

#### **IV.- 2.- LA ILEGITIMIDAD DEL DESPIDO:**

El despido efectuado por la demandada - conforme surge de lo expuesto - resulta MANIFIESTAMENTE INFUNDADO E IMPROCEDENTE, ya que por un lado se basa en un hecho falso, mientras que, por el otro, no cumple con los requisitos establecidos por el art. 243 de la L.C.T., cuyo texto transcribo a continuación:

*“El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciere el trabajador, DEBERÁN COMUNICARSE POR ESCRITO, CON EXPRESIÓN SUFICIENTEMENTE CLARA DE LOS MOTIVOS EN QUE SE FUNDA LA RUPTURA DEL CONTRATO.”*

Es decir que sin excepciones la ley exige que la expresión de los motivos en que se funda el despido debe ser **“SUFICIENTEMENTE CLARA”** y tal como lo dejamos demostrado, las imputaciones formuladas al hoy actor resultan genéricas e imprecisas, lo que evidencia en la demandada la clara intención de prescindir de un trabajador eludiendo las cargas que la ley y la Constitución imponen.

Por consiguiente, el despido así dispuesto debe ser considerado como incausado, de acuerdo a reiterada jurisprudencia:

***“En atención a lo dispuesto por el art. 243 de la ley de contrato de trabajo la comunicación del despido debe contener la causa concreta del mismo sin que queden dudas sobre el motivo invocado.”*** (CNTrab., sala III, abril 26-989; “Adami María c/Sanatorio Lavalle SRL”; DT 1989-A, 981; TySS 1989-795.)

**“La ausencia de invocación oportuna de las razones determinantes del despido no puede suplirse con la contestación de demanda (art. 243 t.o. régimen de contrato de trabajo) pues de aceptarse ello privaría al trabajador de la posibilidad de rebatir la causal al interponer la demanda.”**  
(CNTrab., sala VII, febrero 19-993; “Salvas Rosa c/ Lever y Asociados S.A. y otro”; DT 1993-B, 1111)

(El destaque me pertenece)

No caben dudas, que la falta de especificación de las circunstancias que tendrían que haberse detallado, a los efectos de encuadrar la causal dentro de lo prescripto por el artículo 243 de la L.C.T., se debe pura y exclusivamente a una maniobra tendenciosa y deliberada.

En efecto, con una causal genérica como la expresada en el distracto, **la patronal puede perfectamente “fabricar” la causa de despido como le convenga, hasta el momento de contestar la demanda**, inclusive preparando documentación o inventando hechos inexistentes.

Por lo tanto, debemos concluir que la medida dispuesta, no cumple con los requisitos que la doctrina requiere pacíficamente para justificar un despido.

Vázquez Vialard, al tratar el tema de la extinción del contrato de trabajo, expresa que de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia se requieren como presupuestos que habilitan la adopción de una medida de esta índole, el cumplimiento de los principios de “causalidad” o sea que el incumplimiento sea la causa determinante de la sanción; el principio de la “proporcionalidad” o sea que además de la gravedad del hecho o acto, que la sanción esté en proporción con la falta cometida y el principio de la “oportunidad” o sea que la sanción sea contemporánea con el hecho (ver autor citado –T V – Ed. Astrea –pag- 357) ninguno de los cuales se verifica en la causa.

Ya hemos demostrado la inexistencia de causalidad y de oportunidad y, en cuanto a la proporcionalidad, las imputaciones no constituyen causal justificativa del despido efectuado. Conforme lo relaté anteriormente, **mi mandante en 6 (SEIS) AÑOS de relación laboral, jamás recibió sanción alguna**; ergo ¿es proporcionado el despido como sanción cuando el trabajador goza de un legajo impecable?

En consecuencia, el ardid inventado por la demandada no alcanza para justificar el despido de mi mandante, por lo que deviene totalmente improcedente la invocación de justa causa.

Asimismo, tal actitud es demostrativa de una conducta temeraria y maliciosa por parte de la accionada, por lo que solicito sea la misma debidamente sancionada con los apercibimientos determinados en la ley.

#### **V.- ABUSO DE FIRMA EN BLANCO:**

En este punto voy a relatar el ardid pergeñado por la parte demandada con todos sus empleados. Estos dependientes, cuando tienen que firmar la documentación para su inscripción laboral, son obligados a firmar y poner su huella digital en un documento – pagaré – en blanco, bajo la condición de que, en caso de no hacerlo, no los contrataran bajo relación de dependencia de EL ALFIL S.R.L.

Es decir que la firma accionada hace USO ABUSIVO DE FIRMA EN BLANCO con todos sus empleados registrados en relación de dependencia.

*“La defraudación por abuso de firma en blanco está contemplada en el artículo 173 inc. 4, que se refiere al que la cometiere abusando de la misma, extendiendo con ella algún documento en perjuicio del mismo que la dio o de un tercero. La figura supone la existencia de un documento firmado en blanco y que el sujeto activo lo integre con un contenido distinto al pactado. Tratándose de un delito contra la propiedad (título 6°, libro segundo Código Penal), esa integración posterior y, por exigencia del propio tipo, debe serlo en perjuicio económico de la víctima.” CAMARA PENAL - Sala 3 - S/ ESTAFA Y RETENCION INDEBIDA DE DOCUMENTACION - Nro. Sent: 0 Fecha Sentencia 06/05/2016.*

Lamentablemente la mayoría del personal, ante la imperiosa necesidad de contar con un ingreso mensual que cubra las necesidades básicas de su familia, terminan cediendo a esta maquiavélica extorsión por parte de la accionada, firmando y poniendo su huella digital en un pagaré en blanco.

Sumado a ello, luego de que los empleados ya contratados firman el documento en blanco, el dueño de la empresa demandada, Sr. Felipe Sabaz, los intimida nuevamente indicándoles que en caso de que le inicien un juicio laboral, procederá en consecuencia a ejecutar ese pagaré por una suma exorbitante, con la inequívoca intención de producir un perjuicio de carácter patrimonial en contra del empleado en cuestión, y, asimismo, obtener un beneficio económico a cambio.

Prueba de ello son los juicios de cobro ejecutivo iniciados por un prestanombre/testaferro de la empresa demandada, Sr. Gómez Sergio Pablo, en contra de

los únicos dos empleados que le iniciaron un juicio laboral a la firma accionada, en este caso, los Sres. Joaquin José Juárez y Yasimel Nelson Augusto Uñates.

Las causas en cuestión son las siguientes, a saber:

- 1) Radicada en el Juzgado Civil en Documentos y Locaciones de la Iº Nominación del Centro Judicial de la ciudad de Concepción, se encuentran los autos caratulados: “GOMEZ SERGIO PABLO c/ JUAREZ JOAQUIN JOSE s/ COBRO EJECUTIVO – EXPTE.: 309/22”.
- 2) Radicada en el Juzgado Civil en Documentos y Locaciones de la IIIº Nominación del Centro Judicial Concepción, encontramos los autos: “GOMEZ SERGIO PABLO c/ UÑATES YASIMEL NELSON AUGUSTO s/ COBRO DE PESOS- Expte.: 308/22.-”.

De igual manera, informo a S.S. los juicios laborales iniciados por los empleados injustamente despidos por la firma accionada, que hoy se encuentran en trámite, en busca de conseguir que se les abonen sus indemnizaciones laborales, a saber:

- 1) Autos: “UÑATES YASIMEL NELSON AUGUSTO c/ EL ALFIL S.R.L. s/ COBRO DE PESOS- Expte.: 151/19.-”, que tramita ante el Juzgado del Trabajo de la IIIº Nominación del Centro Judicial Concepción.
- 2) Autos: “JUAREZ JOAQUIN JOSE c/ EL ALFIL S.R.L. s/ COBRO DE PESOS- Expte.: 19/22.-”, que tramita ante el Juzgado del Trabajo de la IIº Nominación del Centro Judicial Concepción.

Desde ya hago reserva de solicitar en la etapa procesal oportuna, que los Juzgados donde tramitan las causas mencionadas anteriormente, remitan dichas actuaciones digitales al Juzgado del Trabajo que se le designe la presente causa.

Con todo lo expuesto anteriormente, quiero poner en aviso a S.S., en el hipotético caso que, durante la tramitación del proceso judicial, la firma accionada intente de manera ilegítima ejecutar el documento en blanco – pagaré – firmado por mi mandante al momento de ser registrado como empleado de EL ALFIL S.R.L.

#### **VI.- LA PRETENSIÓN JURÍDICA DEL ACTOR:**

Teniendo en cuenta el relato vertido en el capítulo de los *HECHOS*, ésta parte solicita se condene a la demandada al pago de los rubros indemnizatorios y salariales, como así también las multas legales que se detallan en la planilla adjunta a esta demanda.

En función de ello, <b>S.S. deberá dictar sentencia definitiva condenando a EL ALFIL S.R.L. al pago de los siguientes rubros: Indemnización por</b>
---

**Antigüedad; Indemnización Sustitutiva de Preaviso; SAC Indemnización Falta de Preaviso; Haberes del Mes de Despido enero 2022; Integración mes del despido; SAC Proporcional 1º Semestre 2022; Vacaciones año 2022; Daño moral, y Duplicación Indemnizatoria DNU 34/2019 (prorrogado por DNU 528/2020).**

Además de los conceptos que corresponden a mi mandante como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo –indemnización sustitutiva de preaviso e indemnización por antigüedad– los haberes correspondientes al mes del despido; SAC proporcional, vacaciones no gozadas; de igual modo, **deberá declararse la procedencia de los siguientes rubros:**

**VI.- 1.- Duplicación Indemnizatoria DNU 34/2019 (Prorrogado por DNU 528/2020):**

Al momento de la extinción laboral se encontraba vigente la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública N° 27.541, así como los DNU 34/19, 528/20, 329/20, y 487/20, y que los mismos fueron dictados en ejercicio de las facultades emergentes del art. 99, incs. 1 y 3 de la Constitución Nacional de la República Argentina, y de los artículos 2, 19 y 20 de Ley N° 26.122.

Asimismo, se establece que el DNU en cuestión, se extiende hasta el 30 de junio de 2022 por la emergencia pública en materia ocupacional oportunamente dispuesta por el Decreto N° 34/19 (13/12/2019) - y prorrogada por los Decretos N° 528/20, N° 961/20 y N° 39/21 - y, con ella, la vigencia del incremento indemnizatorio (ex doble indemnización) por despido incausado, hasta la fecha mencionada, estableciéndose su reducción progresiva y manteniéndose el límite oportunamente dispuesto respecto a su monto. Por lo tanto, es que corresponde hacer lugar al pedido de la Duplicación Indemnizatoria contemplada en los mismos.

Por lo tanto, y habiendo obligado a ésta parte a iniciar el presente reclamo judicial a los fines de percibir estos rubros indiscutiblemente devengados, deberá condenarse a la contraria en los términos de dicha norma.

**VII.- EL DAÑO MORAL:**

Tal como lo señala la doctrina nacional, el daño moral es producto de cualquier privación o disminución de aquellos valores que tienen un significado espiritual en la vida de un individuo, como ser la paz, el honor, la dignidad, la posibilidad de superación y el sostenimiento de la familia.

El dinero que en este caso se determine como indemnizatorio por

este concepto, actuaría como atenuante de la lesión sufrida, es decir, como un elemento mitigador del dolor que permitiría el logro de otras posibilidades de desarrollo personal.

Todo dolor, sufrimiento o tristeza, causado injusta o ilegítimamente por otro, constituye un verdadero **DAÑO MORAL**, que debe ser reparado cuando ha sido provocado por el hecho culposo o doloso de un tercero.

El Sr. ROQUE GABRIEL ARANDA, dedicado trabajador, siempre desarrolló sus labores de manera efectiva y jamás recibió ningún tipo de sanción de índole laboral. Sin embargo, su dedicación y esfuerzo personal terminaron por convertirlo en víctima de injustas e infundadas acusaciones que le propiciaron sus superiores.

En el caso de marras el empleador configuró el despido directo del actor, imputándole la comisión de un delito penal. Sin embargo, no existe constancia alguna de denuncia en sede penal en su contra. Por otra parte, su mendaz argumento de causal de pérdida de confianza, basado en un supuesto faltante de caja que se habría producido el día 22 de diciembre (sin indicar el año), resulta insuficiente y genérico conforme lo establecido por el artículo 242 de la LCT.

En la carta documento de fecha 03.01.2022, el demandado no detalla en forma precisa las circunstancias del caso denunciado, como así tampoco los horarios en que se habrían ocasionado los supuestos incumplimientos del actor.

Sin lugar a dudas, la falsa acusación por parte de la demandada hacia el actor le causó un grave daño en su persona, puesto que no solo le ocasionó la pérdida de su trabajo y, por ende, el dejar de percibir un salario mensual para solventar los gastos de alimentación que requería para subsistir diariamente, sino que además le originó un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre.

En ese sentido, la jurisprudencia es contundente en cuanto al resarcimiento destinado a reparar el daño moral en los términos de la legislación civil, al afirmar lo siguiente:

*“Daño moral: Entiende este Vocal que este rubro resulta procedente, por cuanto sin lugar a dudas la imputación de un delito penal que no se comprueba, en las particulares circunstancias del caso, resulta un ilícito extracontractual, lesivo, que causa un daño que no puede considerarse previsto ni cubierto por la indemnización tarifada establecida por la LCT. Advierto que la imputación por parte del empleador al actor de la comisión de un delito sin lugar a dudas causó un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre. En tal sentido no*

debe perderse de vista lo expresado por nuestro máximo tribunal de la provincia en Sentencia N° 544 de fecha 26/06/2006, en autos "Pérez Beatriz Mercedes Vs. Banco del Tucumán S.A. s/ daños y perjuicios": "... excepcionalmente, es posible acumular la indemnización tarifada del art. 245 LCT con el resarcimiento destinado a reparar el daño moral en los términos de la legislación civil, siempre y cuando éste resulte consecuencia de un hecho distinto de la simple ruptura del contrato de trabajo. Lo transcripto evidencia que la indemnización tarifada de la LCT resulta compatible con la indemnización del daño moral. También podemos citar: "...Le corresponde percibir al actor este rubro- daño moral-...lo cierto es que de los términos de la epistolar de despido (íntegramente ratificada por el accionado) surge claramente que la pérdida de confianza se fundó en el hecho imputado al actor de haber retirado subrepticamente mercaderías de su negocio en complicidad con terceros, lo que importa la comisión de un delito que, aunque el accionado no lo hubiera denunciado en sede penal, **al no haber acreditado en autos (ni siquiera intentó hacerlo), la existencia del hecho ilícito en que fundara la invocada pérdida de confianza, estamos ante una falsa imputación que configura un claro hecho extracontractual en los términos del art. 1.109 del C.C. que no está cubierto con la indemnización tarifada del art. 245 L.C.T. y obliga al accionado a reparar el daño moral causado, ya que con su actitud produjo un desmedro extrapatrimonial o lesión en los sentimientos personales, en las afecciones legítimas o en la tranquilidad anímica de la víctima que debe ser indemnizada, al provenir de un hecho extracontractual.**- CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 2 - Nro. Sent: 323 Fecha Sentencia 14/09/2017 - DRES.: STORDEUR – SEGUI."

(El destaque me pertenece)

#### **VII. 1. La valuación del daño sufrido:**

Sin duda, el daño moral constituye un efecto complejo, tanto para establecer su existencia como para fijar su reparación.

En general, los pronunciamientos judiciales, siguiendo las pautas sentadas en la doctrina del plenario "Vieites",<sup>1</sup> han sostenido que el daño moral no requiere de una *prueba directa de su existencia y entidad* ya que se manifiesta *in re ipsa*, es decir, por la propia calidad de la conducta y la condición del afectado, que permiten inferir la trascendencia del agravio espiritual padecido. **Tal criterio dota a los jueces de amplitud decisoria para la valoración del daño moral.**

---

<sup>1</sup> CNAT, Fallo Plenario del 25/10/1982, "Vieites, Eliseo vs. Ford Motor Argentina S.A."

Del mismo modo, también se ha sostenido que **“el daño moral tiene carácter resarcitorio y no tiene necesariamente que guardar relación con el daño material, pues no se trata de un accesorio a éste”**.<sup>2</sup> Incluso, es necesario destacar que la jurisprudencia ha reconocido y resarcido el daño moral aún ante la inexistencia de daño material alguno.<sup>3</sup>

En cuanto a la reparación específica del daño moral, es sabido que, por su naturaleza, el dolor, la angustia, la frustración, el desequilibrio emocional, en definitiva, cualquier modificación disvaliosa del espíritu, no son bienes que tengan un valor en dinero, y difícilmente la víctima pueda volver a encontrarse en la misma situación que se encontraba antes de producirse el daño, cualquiera sea el monto que se asigne a la reparación.

Sin embargo, aun teniendo en cuenta que dicho daño no es susceptible de suprimirse mediante la percepción de una suma de dinero, es necesario destacar que éste representa y desempeña una función de “satisfacción” moral y puede traducirse en beneficios que aminoren o compensen la profunda carga espiritual negativa derivada del daño sufrido.

Como lo señala el Dr. Guibourg en su voto en el plenario “Vieites” mencionado, el dinero ha sido ideado como un denominador común de los valores, y no puede negarse que algunos goces espirituales se ven facilitados por éste. Por ello, queda claro que la disposición de un valor para invertir en propio beneficio y de acuerdo a la escala personal de valores de una persona, puede resultar compensatorio de la pérdida sufrida.

Conforme se advertirá, dicha indemnización no sólo guarda coherencia analógica con la plataforma fáctica que subyace a estos autos, sino que también se traduce en una compensación económica por el daño sufrido por mi mandante y la consecuente incapacidad psíquica y emocional de insertarse en el mercado laboral y proveer a las necesidades de su núcleo familiar.

En virtud de lo manifestado anteriormente, hago reserva en este acto de ofrecer en la etapa procesal oportuna, se sortee un licenciado en psicología, a fin de que proceda a examinar a mi mandante, y, en consecuencia, realice un informe sobre el estado de salud del actor en autos, en especial informe sobre las condiciones psicológicas en las que se encuentra inmerso el Sr. Aranda.

---

<sup>2</sup> CSJN, 16/08/1988, “Bonadero Alberdi de Inaudi vs. Ferrocarriles Argentinos”; 24/08/1995, “P.F.D. vs. Empresa Ferrocarriles Argentinos”; 27/05/2003, “Stijá y Balbastro, Juan vs. Pcia. de La Rioja s/Daños y Perjuicios”; 06/03/2007, “Mosca, Hugo A. vs. Provincia de Buenos Aires y Otros”.

<sup>3</sup> CNAT, Sala III, “Arellano, Julio vs. CURTARSA / Curtiembre Argentina SA y Otro s/Despido”, Expte. N° 24.832/99, Sentencia N° 84.779 del 30/04/2003, entre otros.

En mérito a todo lo expuesto, y en relación a la valuación de la indemnización que le corresponde percibir a mi mandante por el daño moral padecido, estimo razonable que S.S. fije un monto equivalente a 10 (diez) meses de salarios (\$105.053,50.- x 10), conforme a lo establecido en el artículo 216 del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, aplicando en este caso lo resuelto en una de las siguientes jurisprudencias: “CNAT Sala III - Expte N° 26348/04 – Sentencia: 88130 28/9/06. Ramírez, Gabriel c/ COTO CICSA s/ despido. En igual sentido se resolvió en: “Giannini, Aldo c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido” CNAT Sala III Expte n° 20681/98 – Sentencia: 82488 20/7/01.”

De esta forma, en este acto valuamos la reparación en concepto de daño moral en la suma de **\$1.050.535.- (pesos un millón cincuenta mil quinientos treinta y cinco)**, o aquello que en más o en menos fije S.S. al momento de dictar sentencia definitiva. Pido que así se declare.

#### **VIII.- PLANILLA INDEMNIZATORIA:**

**Fecha de Ingreso:** 01.11.2015.

**Fecha de Egreso:** 03.01.2022.

**Antigüedad:** 6 años, 2 meses y 2 días = 6 (seis) años.

**Convenio Colectivo de Trabajo:** C.C.T. 350/02 – Sindicato Obrero de Estaciones de Servicio y Garages de Tucumán (S.O.E.S. y G.A.).

**Categoría Laboral:** Operario Vendedor de Playa – Categoría 2 del C.C.T. N° 350/02.

#### **Mejor remuneración devengada (enero de 2022):**

Sueldo básico (enero 2022)	\$77.070,00.-
Adicional no remunerativo	\$6.166,00.-
Antigüedad (12%)	\$9.248,40.-
Adicional x manejo de fondos	\$3.243,00.-
Adicional x premio Asistencia	\$3.243,00.-
<u>Adicional Horarios rotativos</u>	<u>\$6.083.,10.-</u>
<b>Total</b>	<b>\$105.053,50.-</b>

**1.- Indemnización por Antigüedad:** **\$630.321,00.-**

\$105.053,50 x 6 = \$630.321.-

**2.- Indemnización Sustitutiva de Preaviso:** **\$210.107,00.-**

\$105.053,50 x 2 = \$210.107.-

**3.- SAC Indemnización Falta de Preaviso:** **\$17.508,92.-**

\$210.107/12 = \$17.508,92.-

<b><u>4.- Haberes del Mes de Despido (enero 2022):</u></b>	<b>\$10.505,35.-</b>
\$105.053,50 /30 x 3 = \$10.505,35.-	
<b><u>5.- Integración mes de despido:</u></b>	<b>\$98.049,93.-</b>
\$105.053,50 /30 x 28 = \$98.049,93.-	
<b><u>6.- SAC Proporcional (1º Semestre 2022):</u></b>	<b>\$875,44.-</b>
\$105.053,50 /2 X 3/180 = \$875,44.-	
<b><u>7.- Vacaciones No gozadas 2022:</u></b>	<b>\$725,30.-</b>
\$105.053,50 /25 x 21x3/365 = \$725,30.-	
<b><u>8.- Duplicación Indemnizatoria DNU 34/19 (TOPE):</u></b>	<b>\$500.000,00.-</b>
\$500.000,00.-	
<b><u>9.- Daño moral:</u></b>	<b>\$1.050.535.-</b>
\$105.053,50 x 10 = \$1.050.535.-	
<b><u>10.- Pago a cuenta:</u></b>	<b>-\$102.011,00.-</b>
\$102.011.-	

**TOTAL RECLAMADO: \$2.416.616,90.- (pesos dos millones cuatrocientos dieciséis mil seiscientos dieciséis con noventa centavos)**

Se deja expresamente aclarado que la presente planilla es de carácter **provisorio**. Ésta deberá ser recalculada oportunamente con la base salarial de cálculo que corresponda en virtud de la remuneración devengada según la escala salarial aplicable a la actividad (si resultara mayor que la detallada *ut supra*), más las diferencias sobre SAC y vacaciones. El salario así calculado se proyectará sobre todos los rubros reclamados en esta planilla.

**IX.- DERECHO:**

Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en especial, arts. 14, 25, 26, 27, 29, 103, 123, 156, 231, 232, 233, 242, 244, 245, 275, 276 y concordantes. Leyes Nº 24.557, 25.323, DNU 34/2019, 528/2020, 329/2020 y 487/2020. Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad (CCT Nº 350/02). Doctrina y jurisprudencia que citaré oportunamente y a mejor criterio V.S. aplique el principio *iura novit curia*.

**X.- DOCUMENTACIÓN:**

Oportunamente, y una vez radicada la causa en el Juzgado del Trabajo que resulte sorteado, ésta parte adjuntará la documentación pertinente e indicará, asimismo, la que se encuentra en poder de terceros, conforme lo dispone la legislación procesal vigente (art. 56 CPL).

**XI.- PETITORIO:**

Por todo lo expuesto, a V.S. respetuosamente pido:

1.- Me tenga por presentado en el carácter invocado, por constituido el domicilio digital y se me otorgue, en consecuencia, la correspondiente intervención de ley.

2.- Se corra traslado de la demanda, por el término y bajo apercibimiento de ley.

3.- Oportunamente, se haga lugar a la misma en todas sus partes con expresa imposición de costas al demandado, debiéndose tener en cuenta que la planilla indemnizatoria que integra esta demanda deberá adecuarse a las probanzas de autos, y que la remuneración realmente devengada por el actor (que será la base de todo cálculo indemnizatorio) deberá ser fijada por S.S al momento de dictar sentencia definitiva.

Proveer de conformidad. **SERÁ JUSTICIA.-**

**PODER JUDICIAL DE TUCUMAN  
FORMULARIO PARA INGRESO DE CAUSAS. DATOS A INCORPORAR.  
MESA DE ENTRADAS CIVIL**

EXPTE N°

1		DESCRIPCION
	<b>OBJETO DEL JUICIO</b>	COBRO DE PESOS

2		DESCRIPCION
	<b>MODO DE PROCESO</b>	ORDINARIO

3	<b>DATOS DEL ABOGADO / S</b>					
P/A	N° MATRÍCULA	APELLIDO Y NOMBRES	DOMICILIO CONSTITUIDO			
			CALLE	N°	LOCALIDAD	CAS. DIGITAL
Abogado	2035	LIPRANDI OLIVA TOMAS	CONGRESO	430	S.M. De Tuc.	20-29397638-5
	Tomo: 01, Folio: 55			PISO 5		

4	DEFENSORIA
Nro.	

5	<b>ACTORES, PETICIONANTES O CAUSANTES</b>				
	APELLIDO Y NOMBRES	DOCUMENTO IDENTIDAD		N° CUIT	DOMICILIO REAL O CONTRAC.
		NUMERO	TIPO		
	ARANDA ROQUE GABRIEL	35.064.345	DNI		MARIANO MORENO 356 B° COLEGIALES JUAN BAUTISTA ALBERDI

6	<b>DEMANDADOS</b>		
	APELLIDO Y NOMBRE	D.N.I.	DOMICILIO REAL O CONTRACTUAL
	EL ALFIL S.R.L.	30-70948589-6	RUTA NACIONAL N° 38, KM 709, 4 - PISO 1 JUAN BAUTISTA ALBERDI

7	<b>FUERO DE ATRACCION</b>
JUZ.	EXPTE. CONEXO
	...../...../.....

8	<b>MONTO DEL JUICIO</b>	
		IMPORTE
	\$	

9	<b>OFICIOS LEY 22172</b>
Juez oficiante:	
Juzgado y fuero:	
Jurisdicción:	

10	<b>TASA DE JUSTICIA</b>	
Abona tasa mínima:		SI
Abona tasa íntegra :		
Exento de pago :		

11	<b>BONOS PROFESIONALES</b>
ADJUNTA	SI
NO ADJUNTA	

12	<b>APORTES LEY 6059</b>	
ABONA		
NO ABONA		X

LOS DATOS CONSIGNADOS REVISTEN CARACTER DE DECLARACION JURADA

...../...../.....  
**FECHA**

.....  
**FIRMA Y SELLO DEL LETRADO DECLARANTE**

EL PRESENTE FORMULARIO DEBERA COMPLETARSE CON LETRA DE IMPRENTA LEGIBLE (en forma manual o impresa).  
TODA RASPADURA O ENMIENDA DEBERA SER SALVADA PREVIO A LA FIRMA DEL PROFESIONAL.  
EL NUMERO DEL EXPEDIENTE SERA COMPLETADO EN FORMA MANUAL AL MOMENTO DE LA ASIGNACION.



Poder Judicial de Tucumán  
Secretaría Administrativa

Poder Ad Litem N° 0002-003863



2209280907094

Ante esta Secretaría Administrativa comparece:

**Datos Personales**

Apellido y Nombre: **ARANDA ROQUE GABRIEL**

Nacionalidad: **ARGENTINA**

Estado Civil: **SOLTERO/A**

Profesión: **EMPLEADO**

Fecha de Nacimiento: **08/08/1990**

Domicilio: **MARIANO MORENO 356 B° COLEGIALES**

Localidad: **JUAN BAUTISTA ALBERDI**

Provincia: **TUCUMAN**

DNI/LC/LE: **35064345**

Y haciendo uso de la facultad que le confiere el Código de Procedimiento del Trabajo (Ley 6204) en su Art. 26 otorga PODER ESPECIAL a favor del:

Dr/a: **LIPRANDI OLIVA TOMAS SANTIAGO** DNI/LC/LE N°: **29.397.638** Matrícula N°: **2035** Tomo: **01** Folio: **55**

Dr/a: **FIGUEROA DARIO ANTONIO** DNI/LC/LE N°: **28.338.565** Matrícula N°: **1114** Tomo: **01** Folio: **30**

Para que lo represente ante los Tribunales del Trabajo del Centro Judicial **Concepción** y en todo lo que tenga relación con el juicio que interpondrá contra: **EL ALFIL S.R.L.** y cuyo objeto es **COBRO DE PESOS**

Y declara: que a los efectos y en la forma prevista por el Art. 26 de la Ley 6204 le confiere poder suficiente para demandar, conciliar, proseguir el juicio, interponer recursos, ejecutar la sentencia y realizar todos los demás actos que estimara convenientes y útiles para la defensa de sus derechos y de sus intereses y para que tanto en lo principal, incidentes y dependientes, haga y practique lo que el otorgante haría y practicase siendo presente. Con lo que se da por cumplimentado el acto previa lectura y ratificación por ante actuario, la firma el compareciente por ante mí que certifico.---

Concepción, 03.1.02.1.2023

Firma Otorgante

Aclaración del Otorgante

Firma Funcionario  
Sec. Administrativa  
o Deleg. Administrativa

Sello

C.P.N. MIGUEL RAUL PRIETO  
SECRETARIO JUD. CAT. A  
DELEGACION ADMINISTRATIVA  
CENTRO JUDICIAL CONCEPCION

