

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1991/16



H103024498978

JUICIO: MANSILLA MIGUEL ANGEL c/ INDUSTRIAS PLASTICAS TUCUMANAS S.

R.L. s/ COBRO DE PESOS.- 1991/16

San Miguel de Tucumán, Junio de 2023.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "*Mansilla Miguel Ángel c/ Industrias Plásticas Tucumanas SRL s/ cobro de pesos*", Expte. 1991/16, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: a fs. 4 se apersonó el letrado Pumara Sebastián Emanuel, adjuntando Poder Ad-Litem para actuar en nombre y representación de Mansilla Miguel Ángel, DNI N° 21.742.946, con domicilio en calle Vieja, Mza. A, Lote 13, La Cañada, Tafi Viejo, Tucumán, e inicia demanda en contra de Industrias Plásticas Tucumanas SRL, con domicilio real en Ruta 9, KM 1.308, Los Nogales, Tucumán, CUIT N° 30-51845788-4, por la suma de \$459.620,50 en concepto de (i) indemnización por antigüedad, (ii) preaviso, (iii) SAC s/ preaviso, (iv) integración mes de despido, (v) vacaciones, (vi) SAC, (vii) art. 2 ley 25.323, (viii) art. 132 bis LCT y (ix) art. 275 LCT, y en lo que más o menos resulte de las probanzas de autos con más la actualización monetaria y/o más sus intereses, con expresa imposición de costas y gastos procesales a la contraria.

Comienza el relato de los hechos manifestando que su mandante ingresó a trabajar para la empresa demandada en fecha 01/11/97 con carácter permanente, en una jornada laboral completa de lunes a viernes de 8 a 12 y de 13 a 17, extendida también al día sábado de 8 a 12hs, percibiendo una remuneración mensual de \$13.290 acorde al CCT 419/05, y realizando tareas consistentes en la fabricación de piletas, para lo cual éste procedía a preparar el molde de las mismas, trabajando con materiales de resina y fibra de vidrio, por lo que debía estar encuadrado como Operario Especializado - Producción y/o mejor categoría según el mejor criterio de éste Sentenciante.

Respecto al distracto, relató que los inconvenientes que afectaron la relación laboral acaecieron en fecha 21/05/16, día en el que su empleador remitió carta documento por la cual negó que siguiera prestando

servicios bajo su dependencia, arguyendo una causa vaga en su especificación, totalmente falaz, insensata y desproporcionada, evidenciando una actitud totalmente premeditada y deliberada, con el solo objeto de despedir al actor, eludiendo las indemnizaciones que por ley le corresponde, sin siquiera formular un sumario interno contra su parte, a los efectos de que éste último pueda hacer ejercicio de su derecho de defensa laboral.

Mencionó que para que el obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido, debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporción y oportunidad. Más aún, en caso en que la conducta del actor sea cierta, la decisión adoptada por la demandada no se encuentra ajustada a derecho, pues no se tuvo en cuenta el principio de proporcionalidad entre el hecho y la medida adoptada.

Finalizó su escrito de demanda solicitando la indemnización prevista en los arts. 132 bis y 275 LCT; practicando planilla de los rubros reclamados; haciendo reserva del caso federal; fundando su derecho en la LCT y CCT 419/05 y ofreciendo prueba documental.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: a fs. 50 se apersonó la letrada Paola Cabrera, y contestó la demanda, negando todos y cada uno de los hechos que no sean expresamente reconocidos, solicitando el rechazo de la acción intentada en autos, con expresa imposición de costas al actor.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados en la demanda por el actor, dio su versión de los mismos manifestando que la empresa demandada tiene como principal actividad la fabricación de piletas de fibra de vidrio, por lo que cuenta con una actividad económica estacional y reducida. Dado el trabajo artesanal y estacional de la actividad de la firma, cuenta con un número reducido de empujados, conformando un total de 4 trabajadores en relación de dependencia en el sector de producción y uno en la parte administrativa, cumpliendo la empresa con todas las obligaciones que por ley corresponden, realizando los aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social y demás obligaciones a su cargo en debido tiempo y forma legal.

Respecto al actor, manifestó que el mismo alegó falsamente haber sido despedido sin justa causa, cuando en realidad la parte empleadora toleró en varias oportunidades comportamientos contrarios a los deberes de diligencia y buena fe que debe exhibir el trabajador para con su empleadora. Así, y debido a la crisis económica que atraviesa la empresa por las

condiciones económicas y el surgimiento de nueva competencia, es que se mantuvo conversaciones con los empleados respecto a la importancia del cuidado de la fuente de trabajo, sin que en ningún momento se intentara disminuir personal o restar condiciones de trabajo ya contratadas, hasta que las condiciones se estabilizaran. Sin perjuicio de ello, en los pocos intercambios que se mantuvo con el actor (por reticencia y negativa del mismo), además de negarse a reconocer la situación por la que atravesaba la firma, rechazó todas y cada una de las sugerencias y pedidos de colaboración de su parte, exhibiendo un comportamiento grosero y desinteresado, con un increíble y nulo interés en cooperar con el mantenimiento de la fuente de trabajo.

Por otro lado, destacó que el trabajador mintió en su escrito de demanda cuando adujo una supuesta registración deficiente, entendiéndose con casi tres años de retraso, lo que es falso ya que el actor hizo referencia a la constancia de simplificación registral Baja emitida por AFIP, donde se observa entre los datos consignados una fecha de ingreso correspondiente al mes de agosto del año 2000, siendo esto así por al momento de implementarse el sistema de registro único de las relaciones laborales mediante los formularios "mi simplificación I y II", el sistema informático permitía únicamente el ingreso de esa fecha, siendo imposible anotar la real fecha de ingreso; sin embargo, el ingreso registrado en Noviembre de 1997 está contenido en el resto de la documentación laboral, especialmente en el certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones emitidas por Anses, recibos de sueldo, etc. Mis mas aseveraciones realizó respecto a la aplicación de las multas del art. 132 bis y 275 LCT.

Respecto al distracto, manifestó que los hechos que condujeron a la finalización de la relación laboral se remontan al día 16/05/16 cuando un cliente distribuidor de la firma requirió una producción de una bañera de filtro de vidrio de medidas 1,32 x 1,60 doble blanca, requiriendo que la misma sea entregada a la brevedad, ya que se trataba de un producto que había a su vez vendido a un cliente suyo, siendo ésta una operación especial que se efectuaba con la condición del cumplimiento de un plazo de entrega estipulado para el día 18/05/16, fecha en la que sería retirada por el comprador en el domicilio del distribuidor.

Dicha venta revestía de mucha importancia para la empresa en virtud de que, financieramente, requería el urgente ingreso de fondos, puesto que poco tiempo antes debió afrontar el pago de las vacaciones anuales a todo el personal, por lo que la producción de la bañera fue encomendada a dos empleados de la firma que se había reincorporado de sus vacaciones

recientemente, mientras los otros dos empleados de producción continuaban gozando de su descanso vacacional correspondiente. Sin embargo, lo que debería haber sido una tarea normal y el cumplimiento de sus obligaciones naturales como empleados, se transformó en una empresa imposible ante la negativa de ambos a efectuar la actividad encomendada, por lo que no se pudo dar cumplimiento con la fabricación del bien encomendado.

Por ello, ante la estupefacción de la empleadora y en contra de los deberes de diligencia, colaboración y buena fe contenidos en la LCT y leyes laborales complementarias, incumpliendo indefectiblemente su contrato de trabajo y actuando injuriosamente con dolo y manifiesta mala fe, el actor se negó a cumplir con las reiteradas ordenes de su empleador, descartando sin más su obligación, en un acto temerario y violatorio de la legislación, ya que ningún motivo justificaba su accionar, puesto que ni aún en plena crisis económica se dejó de abonar al actor y sus compañeros de trabajo los salarios y/o beneficios correspondientes.

Manifestó que el actor, en su escrito de demanda, jamás negó las causales de despido, ni expuso su versión de los hechos, simplemente se limitó a tachar el distracto de falso, insensato y ambiguo, cuando en realidad mediante CD 733072106 de fecha 20 de mayo de 2016, se le expresó en una fiel y detallada enunciación de las infracciones que justifican el porqué de la decisión adoptada por la patronal; y es que el actor incumplió gravemente con sus obligaciones laborales. Así, no cumplió con las directivas impartidas, negándose a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo al no querer realizar sus tareas habituales, lo que determinó un grave menoscabo al interés económico de la firma y al deterioro de imagen para con uno de sus principales clientes distribuidores, pues el actor se negó a fabricar la bañera de fibra de vidrio doble blanca, a pesar de contar con los materiales y espacio físico necesario, ignorando intencionalmente y con una intención absolutamente maliciosa el hecho de que la empresa ya había asumido el compromiso de entrega para el día 18/05/15, pues la mercadería se encontraba vendida. Dicha situación no solo implicó un grave y determinante comportamiento de mala fe del actor, sino que menoscabó irreparablemente la imagen comercial y clientelar de “Industrias Plásticas” y la empresa distribuidora, sumado a una profunda decepción ante la frustrada transacción, y la promesa de accionar eventualmente contra las firmas involucradas por las pérdidas patrimoniales sufridas.

Explicó que el Sr. Mansilla, con el comportamiento evidenciado en sus últimos meses de trabajo, coronado por el gravísimo

incumplimiento final, provocó un grave perjuicio económico, comercial y moral a la empresa, menoscabó su imagen y puso en mayor riesgo la contabilidad e ingreso económico de la industria azotada por la inestabilidad. Traicionó la buena fe de su empleadora, buena que le exhibió a lo largo de todos los años que se le prolongó el vínculo, y aniquiló sin reparo ni remordimiento la confianza en su persona, relegando sus tareas y tornando abstracta la relación laboral.

Concluyó su fundamento del despido manifestando que el mismo no se trató de una decisión arbitraria tomada por la empleadora, sino que fue una medida necesaria y totalmente procedente para proteger el trabajo no solo del mismo empleador, sino de los restantes empleados bajo su dependencia. Así, el actor evidenció un gravísimo incumplimiento, injuriando con manifiesta mala fe al demandado y perjudicando el trabajo de sus compañeros, quebrantando el contrato de trabajo, su buena fe, diligencia y demás principios.

Finalizó su escrito de demanda rechazando todos y cada uno de los rubros indebidamente reclamados por la parte actora atento a que no hubo un despido injustificado y que a la fecha, se encuentran canceladas todas las obligaciones dinerarias asumidas con el demandante, ya que al mismo le fue abonada en tiempo y forma la liquidación correspondiente al despido causado, y se le entregaron las certificaciones correspondientes; por lo que de ningún modo procedería la indemnización por la suma de \$449.620,50. Asimismo, dejó planteada la plus petición inexcusable; fundó su derecho en la C.N., LCT, Código Civil y Comercial Común, CPL y normas jurisprudenciales y doctrina aplicable; ofreció prueba documental y solicitó se rechace la demanda incoada en su contra.

APERTURA A PRUEBAS: la causa fue abierta a pruebas a fs. 107 al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: a fs. 136 se tuvo por intentada la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal vigente, y al no haber conciliación, se procedió a producir las pruebas presentadas oportunamente.

INFORME ART. 101 CPL: el actuario informó sobre la actividad probatoria producida en autos mediante providencia de fecha 03/08/22.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: la parte actora presentó sus alegatos en fecha 31/08/22, mientras que la demandada omitió presentarlos, quedando así los autos en condiciones de ser resueltos.

CONSIDERANDO

ACLARACIÓN PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen resolución de la presente

sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de la esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT de la ley 9531 y sus modificatorias, la presente sentencia será resuelta conforme a la normativa anterior; es decir, el CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos y se encuentra solamente pendiente el dictado de la sentencia; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismos.

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES:

Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

a) La existencia del contrato de trabajo que vinculara al actor con la empresa Industrias Plásticas Tucumanas SRL.

b) La fecha de inicio del contrato el día 01/11/97;

c) La aplicación del CCT 419/05.

d) Respecto a la jornada laboral trabajada por el actor, cabe mencionar que mientras el actor dijo que se desempeñaba de lunes a viernes de 8 a 12 hs y de 13 a 17hs. y los sábados de 8 a 12hs. (8 horas diarias y 44 semanales), la parte demandada omitió expedirse sobre la extensión de la jornada laboral cumplida. En consecuencia, y siendo la jornada completa la regla y la reducida la excepción, y al no haber realizado el accionante un reclamo por horas extras ni por diferencias salariales por jornada laboral, corresponde determinar que el Sr. Mansilla laboró en una jornada legal completa conforme el art. 1 de la ley 11.544.

f) El despido directo configurado por la demandada mediante carta documento de fecha 20/05/16 y recepcionada por el actor en fecha 23/05/16 conforme informe del Correo Oficial glosado a fs. 275, teniéndose a ésta última fecha (23/05/16) como de distracto atento a la teoría recepticia imperante en la materia.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar los puntos controvertidos que se deberán decidir; esto es aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y

objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc. 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes:

1. Características de la relación laboral: categoría profesional.

2. Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido directo decidido por la demandada.

3. Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

4. Plus petitio inexcusable planteado por la demanda.

5. Intereses, costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES:

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y cc. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analiza la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas:

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA.

III.1. INSTRUMENTAL: La parte actora a fs. 138 acompaña prueba instrumental consistente en la documentación acompañada con su escrito de demanda.

III.2. ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: no producida.

III.3. TESTIMONIAL: los testigos Villagarcía Norabel Eduardo (fs. 161), Cano Ricardo Daniel (fs. 162) y Molina Segundo Antonio (fs. 163) comparecieron en autos a responder el cuestionario propuesto por el actor a fs. 153. Los mismos fueron objeto de tachas por la parte demandada.

III.4. INFORMATIVA: en el presente medio probatorio constan los siguientes informes: de la Unión Obreros y Empleados Plásticos (fs. 202/213), de la AFIP (fs. 215/228); del Registro Público (fs. 230), de la Secretario Estado de Trabajo (fs. 232/272), del Correo Oficial (fs. 275/282).

III.5. EXHIBICIÓN: la demandada contestó lo solicitado a fs. 294.

III.6. TESTIMONIAL: no producida.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA

III.7. INSTRUMENTAL: a fs. 310 la parte demandada presentó como prueba instrumental las constancias de autos y la documentación adjuntada por su parte al contestar demanda.

III.8. INFORMATIVA: la ANSES informó lo solicitado a fs. 318/320 y a fs. 322.

III.9. INFORMATIVA: no producida.

III.10. INFORMATIVA: la empresa ZERAMIKO contestó lo solicitado a fs. 337/340.

III.11. CONFESIONAL: el actor compareció a fs. 356 a responder el pliego de posiciones presentado por la demanda a fs. 355.

III.12. INFORMATIVA: a fs. 357 la parte demandada ofreció como prueba instrumental la documentación adjuntada en el juicio “Jottar Silvio Hernán c/ Industrias Plásticas Tucumanas SRL s/ cobro de pesos”, expte. 1243/16, que se tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. ACLARACIÓN

PRELIMINAR: Antes de ingresar al tratamiento y resolución puntual de cada una de las cuestiones o temas controvertidos, considero importante mencionar que, cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: *“Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio”* (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass de l Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *“...los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones*

expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos..." (CSJN - in re: "Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María", 24/03/1977, Fallos: 297:222; "Traiber c/ Club Atlético River Plate" del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: categoría profesional.

V.1. En su escrito de demanda, el actor sostuvo que realizaba tareas consistentes en la fabricación de piletas, para lo cual éste procedía a preparar el molde de las mismas, trabajando con materiales de resina y fibra de vidrio, por lo que debía estar encuadrado como Operador Especializado - Producción y no como Operario Calificado conforme se encontraba registrado.

V.2. Por su parte, la demandada nada dijo respecto a la categoría que detentaba y que debía detentar el trabajador, solo se limitó a negar los dichos argüidos por éste.

V.3. Planteada así la cuestión, corresponde recordar que conforme el principio de la carga de la prueba del art. 302 del CPCyC recaía en cabeza del accionante acreditar de manera suficiente los hechos expuestos en su escrito de demanda, lo que considero que en el caso de autos, no ha sucedido.

En primer lugar, el CCT 419/05, en su art. 48, define a las dos categorías en controversia de la siguiente manera:

- OPERADOR CALIFICADO: es aquel que, además de estar capacitado para el cumplimiento de lo establecido en la categoría anterior, realiza tareas o procesos que por su complejidad o tecnología exigen mayor grado de formación, conocimientos, experiencia. Si bien recibe supervisión, se desempeña con cierto grado de autonomía.

- OPERADOR ESPECIALIZADO: es aquel que tiene bajo su entera responsabilidad tareas o procesos altamente complejos. A tales efectos debe contar con estudios, conocimientos y experiencia que le permitan resolver procedimientos o ejecutar funciones complicadas. La naturaleza de las tareas a su cargo, le obliga a mantener un alto grado de atención a fin de evitar importantes perjuicios a equipos, productos y/o daños a terceros. Desempeña sus tareas prácticamente sin supervisión, ya que normalmente se maneja con elevado grado de autonomía.

Dicho esto, para dar razón a los dichos del trabajador,

el mismo debería haber acreditado no solo la realización de tareas o procesos altamente complejos, sino también contar con los estudios, conocimientos y experiencia que permitan ejecutar dichos procesos, lo que en autos no ha sucedido. Así, de las pruebas producidas en autos nada surge que acredite que el actor tenía, por ejemplo, un título conseguido por haber estudiado en referencia a la materia a desarrollarse. Por otro lado, tampoco surge de las probanzas de autos que el actor haya realizado tareas sin supervisión y que haya tenido un alto grado de autonomía, por lo que mal podría pretender ser categorizado como Operador Especializado.

Asimismo, llama la atención de éste Sentenciante que en su escrito de demanda no realizó un reclamo de diferencias salariales por una defectuosa registración de categorías profesionales; como así también realizó su planilla de cálculo de rubros indemnizatorios tomando como base los montos correspondientes a la categoría de Operador Calificado, categoría en la que se encontraba registrado.

En consecuencia, al no haber cumplido el actor con la carga de la prueba impuesto por el art. 302 del CPCyC y al no haber acreditado de manera fehaciente y asertiva las tareas pertinentes para ser categorizado como Operario Especializado, es que considero que corresponde no hacer lugar a la pretensión del trabajador, y determinar que el mismo se encontraba correctamente registrado como Operario Calificado. Así lo declaro.

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido directo decidido por la demandada.

VI.1. Respecto al distracto, se encuentra reconocido por ambas partes que el mismo se configuró por parte de la demandada mediante carta documento de fecha 20/05/16, recibida por el actor en fecha 23/05/16 (conforme informe del Correo Oficial de fs. 275), por lo que corresponde determinar si el despido directo configurado por la accionada deviene justificado, o injustificado.

Así las cosas, la misiva rupturista rezaba lo siguiente:

“En mi carácter de apoderada legal de la firma Industrias Plásticas Tucumanas SRL, vengo por éste acto a notificarle que a partir del día 21/05/2016 se da por finalizada la relación laboral por despido causado, motivado en incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo: falta de acatamiento de directivas impartidas por su superior, negativa a poner a disposición su fuerza de trabajo como consecuencia de no querer realizar sus tareas habituales (negativa a fabricar bañera de fibra de vidrio doble blanca 1,32x1,60). Resulta gravemente injurioso de su parte no realizar su trabajo puesto que su incumplimiento repercute enormemente en la imagen comercial de la firma ya que por su exclusiva

culpa no se pudo dar cumplimiento en debido tiempo y forma a compromisos comerciales asumidos (entrega de mercadería vendida comprometida para el 18/05/2016). En virtud de que la mitad de sus compañeros de trabajo se encuentran gozando de vacaciones anuales, Ud. debió realizar el trabajo encomendado, por lo tanto su negativa se considera más grave porque a sabiendas de que se trataba de la fabricación de un bien vendido, Ud. se negó a hacerlo. Dicha actitud injuriosa constituye un grave incumplimiento a las obligaciones resultantes del contrato de trabajo y de las normativas internas de la empresa, sumado al hecho de sus continuas actitudes de mala fe en contra de su empleador (falsas imputaciones realizadas por vía epistolar y negadas oportunamente por esta parte), y a su comportamiento inapropiado y contrario a las disposiciones laborales vigentes, se hace imposible la prosecución de la relación laboral, por ello que se procede a notificar su despido causado en los términos del art. 242 de la LCT. Liquidación final y certificaciones de servicios a su disposición en Escribanía Pappalardo sita en calle La Rioja N° 310 Planta Baja, San Miguel de Tucumán, de lunes a viernes de 10 a 12hs. Queda Ud. debidamente notificado”.

VI.2. Entrando en el análisis del distracto y su justificación, en primer lugar es necesario recordar que el art. 243 de la LCT establece como requisitos formales, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y que una vez invocada la causa, no se la podrá modificar ni ampliar, imponiéndose así una suerte de “**fijeza prejudicial**” al acto de invocación de justa causa de rescisión, lo cual implica que en la instancia judicial únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal a la que se hizo referencia en la comunicación del despido.

La obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio, responde a la finalidad de otorgar al trabajador la posibilidad de ejercer su defensa, en base los preceptos normados en el art. 18 de la C.N.

En el caso que me ocupa, ingresando en el análisis y ponderación de las constancias de autos, y de las pruebas aportadas por la parte demandada (que tenía la carga de probar la justa causa del despido), puedo anticipar que -por un lado- la carta documento remitida por la accionada **no cumple con los requisitos previstos en el art. 243 LCT**, Doctrina y Jurisprudencia sobre esa materia; y además, que **la parte accionada no ha probado de manera suficiente la justa causa que invocó para el despido directo suscitado en autos.**

En primer lugar, tengo presente que la demandada expresó que prescindía de los servicios del actor por “[...] **incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo: falta de acatamiento de directivas impartidas por su superior**, negativa a poner a disposición su fuerza de trabajo como consecuencia de no querer realizar sus tareas habituales (negativa a fabricar bañera de fibra de vidrio doble blanca 1,32 x 1,60). [...] Dicha actitud injuriosa constituye un grave incumplimiento a las obligaciones resultantes del contrato de trabajo y de las normativas internas de la empresa, **sumado al hecho de sus continuas actitudes de mala fe en contra de su empleador (falsas imputaciones realizadas por vía epistolar y negadas oportunamente por esta parte)**...” (las negritas y subrayado, me pertenecen), siendo que -lo primero que observo y me llama la atención- es que -por un lado- **solo utilizó términos genéricos** (se habló de una falta de acatamiento de directivas impartidas por su superior, de negativa de poner la fuerza de trabajo a disposición y a las continuas actitudes de mala fe en contra de su empleador), **sin brindar ninguna precisión o reseña de circunstancia de “persona, tiempo y lugar” (qué directivo, qué día y hora, etc.)**, ya que si bien especificó qué tarea no realizó el actor (fabricación de una bañera de vidrio), lo cierto es que **omitió especificar quién fue el superior que le habría impartido directivas al actor (y éste no acató), cuándo se las dio (fecha y horarios), y cuáles fueron las actitudes de mala fe en contra de su empleador.**

Y hago hincapié en éstos términos genéricos expuestos en la misiva rupturista, porque a lo largo del escrito de contestación de demanda, la accionada planteó una cuestión distinta a la expuesta en la carta documento de despido, yendo así en contra de la profijeza judicial antes aludida. Para ello, y una mejor exposición, procederé a analizar cada una de las causales invocadas:

1) “**Falta de acatamiento de directivas impartidas por su superior**”: como lo analicé previamente, la demandada omitió especificar -con nombre y apellido- **quien fue el superior que le impartió las directivas** (que no acató), además de **precisar fecha y hora**, a fin de que el actor pueda ejercer válidamente su derecho de defensa respecto a ésta causal en particular. Es que conociendo la persona que supuestamente habría dado las directivas, el día y la hora, incluso el lugar, el actor podría intentar probar que esa persona no estaba en ese lugar, en esa fecha y hora; resultando falsa la afirmación. Pero, al faltar los datos (persona, tiempo y lugar), el trabajador no puede ejercer su derecho de defensa.

2) Con relación a la “**Negativa a poner a disposición su fuerza de trabajo como consecuencia de no querer realizar sus tareas habituales**”

(negativa a fabricar bañera de fibra de vidrio doble blanca 1,32 x 1,60)”: en éste párrafo, si bien la demandada fue un poco más específica en cuanto a la falta del actor, lo cierto es que la misma no se condice con la expuesta en la contestación de demanda. Así, si bien en la misiva rupturista solo mencionó la **negativa a poner la fuerza de trabajo por parte del actor para la fabricación de una bañera de fibra de vidrio**, en el escrito de contestación hizo una referencia más amplia del tema (lo que no es válido, porque viene a infringir el principio de invariabilidad de la causa del despido). Y digo esto, porque **al contestar demanda** se explayó diciendo que el día 16/05/16 un cliente distribuidor de la firma requirió una producción de una bañera de filtro de vidrio de medidas 1,32 x 1,60 doble blanca, requiriendo que la misma sea entregada a la brevedad, siendo ésta una operación especial que se efectuaba con la condición del cumplimiento de un plazo de entrega estipulado para el día 18/05/16. Sin embargo, lo que debería haber sido una tarea normal y el cumplimiento de sus obligaciones naturales como empleado, se transformó en una empresa imposible ante la negativa de efectuar la actividad encomendada, por lo que no se pudo dar cumplimiento con la fabricación del bien encomendado.

Al respecto, considero que la demandada -en éste punto en particular- quebrantó el principio de la “prefijeza judicial”, ya que la manera en que fue expuesta en la misiva rupturista no es coincidente con la expuesta en la contestación de demanda. Por otro lado, también omitió exponer las fechas y el tiempo en que se encargó, y en el que se debía llevar a cabo de trabajo por el actor; lo cual -desde mi punto de vista- era necesario a fin de que el actor pueda ejercer su derecho de defensa efectivamente; sobre todo, cuando se habla de una entrega pactada para el día 18/5/2016, que habría sido incumplida como consecuencia del actor; pero en la carta documento -lo reitero- nunca se especifica en qué fecha se le encomendó el trabajo al actor, cuanto tiempo pasó sin hacerlo, sino que solamente se hizo referencia a un incumplimiento en una entrega pactada para el día 18/5/16, que se le habría encomendado al actor (cuestión esta, que tampoco está probada). En otras palabras, la demandada debería haber brindado -en la carta documento- un relato circunstanciado (persona, tiempo y lugar), en que se habría encargado el trabajo al actor (día y hora), para que el trabajador tenga un panorama más claro respecto al hecho del que se le imputó, y pueda ejercer su defensa.

3) La otra causal genéricamente invocada sería la siguiente: “Sumado al hecho de sus continuas actitudes de mala fe en contra de su empleador (falsas imputaciones realizadas por ví a epistolar y negadas oportunamente por esta parte)”. nuevamente, la parte demandada omitió especificar cuáles fueron las actitudes de mala fe en su contra, pecando sus imputaciones de

términos genéricos, sin ubicación temporal y sustento fáctico.

Asimismo, y al igual que en el apartado anterior, fue en contra del principio de la “preferencia judicial”, ya que en su escrito de contestación hizo referencia a que el trabajador remitió TCL reclamando pago de vacaciones anuales 2015 y primera quincena abril 2016, la que fue contestada por su parte argumentando en que fue el actor quien se negó a percibir las mismas por razones desconocidas y se le puso a su disposición las mismas bajo apercibimiento de consignárselas, llamándole la atención que el trabajador no haya hecho referencia a dicho hecho en su escrito de demanda.

Sin embargo, y como lo adelanté, en la misiva rupturista no hizo referencia a ésta situación, por lo que mal podría pretender tener por cumplido lo dispuesto por el art. 243 LCT y pretender que el actor pueda ejercer su derecho de defensa de manera correcta. Asimismo, lo reitero, vulneró con el principio de la preferencia judicial que debe existir en todo intercambio epistolar y la posterior posición que se tome en el proceso judicial.

De todo lo expuesto surge que la accionada no cumplió con lo estipulado en el art. 243 de la LCT, toda vez que no expresó en forma suficientemente clara y fundada los motivos en los que se fundaban la ruptura, proporcionando un relato claro, preciso y completo, lo que incluye brindar una relación circunstanciada de cómo sucedieron los hechos (circunstancias de persona, tiempo, lugar y modo); sino que -por el contrario- intentó fundamentar el despido realizando **imputaciones genéricas e imprecisas; esto es, sin proporcionar especificaciones claras de persona, tiempo y lugar, que permitan entender los hechos concretos que sirvieron de reproche al trabajador, y fundamentaron la ruptura del contrato, por hacer imposible la continuidad del vínculo laboral.**

Sobre el cumplimiento de los recaudos del art. 243 LCT, la jurisprudencia que comparto, emanada de nuestro Cívero Tribunal Provincial, tiene dicho que: *“El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito, **con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**”.* *Con relación a esta norma se ha señalado que “la razón invocada a fin de fundar el distracto **debe ser clara, precisa y completa**; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron. Si se habla de agresiones, insultos, amenazas,*

maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuales son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. Si se plantea desobediencia a órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión” (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que “la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011).” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - PEREYRA EDUARDO DANIEL Vs. CHINCARINI S.R. L. S/ INDMNIZACIONES, sentencia del 30/06/2014). Las negritas y lo subrayado, me pertenece.

VI.3. No obstante lo antes expuesto (que permitiría por sí solo considerar injustificado el despido), para mayor claridad y abundamiento en el examen del caso, y ahora ingresando a lo que sería la “justificación del despido”

(prueba de los hechos que sirvieron de base para decidir el mismo), lo primero que debo puntualizar es que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido (y su justificación), dependen de la valoración privativa del juez.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al tema decidendum, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: “... *La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual... El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. Ahora bien, en la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación*” (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, págs. 645/648).

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo (Conforme Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, *la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad* (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, DT 2010 (junio), 1493).

Dicho esto, cabe destacar que -como principio general-

quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto; es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que quien invoca una justa causa de despido, debe probar la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Confr. Art. 322 CPCC y Art. 10 de la LCT).

En este sentido, la sala II, de la Cámara del Trabajo, se ha expedido al decir que: *“Constituye facultad de los jueces la evaluación de la procedencia de las causas de despido invocadas en virtud de las disposiciones contenidas en el art. 242 LCT, debiendo tenerse en cuenta en cada caso el carácter de las relaciones de trabajo, modalidades y circunstancias personales de caso debiendo resolverse en caso de duda por la continuidad o subsistencias del contrato de trabajo (art. 10 LCT). Teniéndose en cuenta que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido de la norma mencionada, a los fines de justificar el despido, aquel debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación laboral”* (sentencia 12 del 14/02/17 dictada en la causa “Lucena Silvina Alejandra vs. Citytech SA s/cobro de pesos”).

Planteada así la cuestión, considero que la demandada **tampoco ha probado la justa causa del despido configurado, más allá de las falta de precisiones sobre los hechos concretos** que fueron expuestos por su parte.

En efecto, de las pruebas producidas por la parte demandada -atento a que era carga de ésta acreditar la justa causa del despido configurado por su parte- **nada surge acreditado -en forma fehaciente y asertiva- que permita inferir a éste Sentenciante la veracidad de su postura rupturista.**

La documentación adjuntada nada aporta, en el afán de acreditar la justa causa del despido configurado. Con respecto al informe de Zeramiko (glosado a fs. 337/340), si bien es cierto que con el mismo se podría considerar autenticada la remisión/recepción de los correos electrónicos; no se me pasa por alto que la persona que firma la respuesta por parte de la empresa oficiada (Sra. MARIA ROSA DEL VALLE OLAZ, en el carácter de titular de ZERAMIKO), **es la esposa del socio gerente de la empresa demandada**, y además, esa misma persona también es socia de la SRL demandada, conforme constancias acompañadas por la propia parte demandada, a fs. 44 y 45 de autos (cesión de

cuotas sociales y certificación de firmas). Finalmente, no se trata de una fedataria pública, con investida de facultades suficientes para “autenticar” documentación; mucho menos, una nota presentada por una tercera persona (DANIEL AUGUSTO AMÍN), tercero ajeno al proceso, que debía ser citado como “testigo” (conforme el trámite previsto en art. 337 CPCC), si se pretendía autenticar la firma estampada en la nota agregada a fs. 93 de autos. Es que al ser documentación emanada de tercero, el actor ni siquiera tenía la carga procesal de negar su autenticidad; y para justificar la misma, la oferente (demandada), debía cumplir con el trámite previsto en el Art 337 antes referido.

Además, y más allá de la autenticación, o no, de los instrumentos antes examinados (relacionados con lo que sería el relato de la parte accionada referida al incumplimiento en la fabricación de la bañera en el tiempo estipulado), lo cierto es que no se probó que efectivamente al actor se le haya encomendado dicha tarea, ni la fecha y hora en que se le encomendó, no existiendo ninguna prueba que justifique tal extremo fáctico; como para poder concluir que el incumplimiento del actor, a la orden de fabricación de la bañera (que no está probada por ningún medio), haya sido la causa de incumplimiento de la empresa, con el supuesto cliente (cuya queja, tampoco la considero probada, al no haber producido la prueba del Art. 337 CPCC).

Por otro lado, también advierto que la situación expuesta por la demandada, se encuentra contradicha por lo sucedido en la prueba confesional de la propia accionada, ya que cuando se le preguntó al actor *“Para que jure el absolvente como es cierto que en fecha 17/05/2016 se le asignó la tarea de construir bañera doble blanca de fibra de vidrio como parte de su asignación diaria de tareas”* (pregunta n° 6) y *“Para que jure el absolvente como es cierto que Ud. dejó de lado la asignación de tareas del punto anterior”* (pregunta n° 7), contestó respectivamente: ***“A LA 6 no es verdad porque cuando volvimos de vacaciones no había materiales”*** y ***“A LA 7 no es verdad porque nunca me dijeron que la haga y no había material”***.

Así las cosas, el actor expuso -en la prueba de la demandada- una situación que ninguna de las partes planteó y que restaría valor probatorio a la situación planteada por la demandada y respaldada por el informe de la empresa Zeramiko, y esto es que, en primer lugar, nunca se le habría encomendado la realización de la tarea de fabricación de la pileta; y en segundo lugar, también agregó no había materiales; de modo que aun cuando se hubiere encargado, la fabricación podría no ser factible.

Sin perjuicio de ello, y sin entrar en un análisis

profundo y más minucioso respecto a la veracidad de la situación planteada en el párrafo anterior, lo cierto es que se están tratando del probar “hechos que no fueron relatados en la carta documento de despido”, y como tales, no pueden ser idóneos para probar la “justa causa de despido invocada”, ya que la misma se debe circunscribir a los hechos relatados en la misiva rupturista, y en ninguna parte de la misma se hizo referencia al pedido de la empresa ZERAMIKO, ni a la queja del Sr. AMIN, ni al encargo del fecha 17/5/16; sino que -como ya se examinó anteriormente- se hizo un relato genérico e impreciso, que se intenta completar con la contestación de demanda y pruebas producidas; en franca violación al derecho de defensa del actor.

En definitiva, concluyo que ninguna de las pruebas de la demandada -quien insisto, tenía la carga de probar la justa causa del despido invocado en la misiva- permiten acreditar la causal genéricamente invocada en la carta rupturista, de un modo fehaciente y asertivo; como para poder considerar que se han probado las causales invocadas como justa causa del despido.

VI.4. Por todo lo expuesto, pruebas analizadas y valoradas, considero que la demandada no ha acreditado de manera fehaciente la justa causal invocada para configurar el despido dispuesto en contra del Sr. Mansilla.

En consecuencia, **dado el claro incumplimiento a las previsiones del Art. 243** (conforme lo antes examinado), y además, ante **la omisión de producir prueba fehaciente y asertiva de la causa de despido invocada en la carta del distracto** (conforme fuera valorado), considero **que el despido directo dispuesto por la demanda debe considerarse injustificado**; es decir, se debe ser calificado como **un despido directo sin justa causa**. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por la actora, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

Aclaración preliminar: En relación a la determinación de la base remunerativa que deberá tenerse para calcular los rubros reclamados y procedentes, considero importante puntualizar lo que fue expresamente reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos y del contenido de la contestación respectiva, ha quedado establecido el “thema decidendum” y la

respectiva “traba de la litis”, lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros (por una cuestión de congruencia), básicamente el de los reclamos concretos y sus planillas respectivas, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento, ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que: “la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia” (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro apartamiento de los términos en que quedó trabada la litis, lo cual se consideró inconcebible dentro de una racional administración de justicia, según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa “Estrada, Eugenio” (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, “Mansilla, Carlos Eugenia c/ Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido” (Fallos: 337:179), sentencia del 06/3/2014).

En virtud de lo expuesto, por haber tomado el actor al confeccionar la planilla de los rubros reclamados el monto de \$13.290, debo respetar ese parámetro conforme al principio de congruencia antes mencionado, por lo que deberá tomarse dicha suma para el cálculo de los rubros reclamados. Así lo declaro.

Corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora.

Para ello, conforme lo prescribe el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio), se analizarán por separado cada uno de ellos, para lo cual, debe considerarse las disposiciones de la LCT, las características de la relación laboral y la fecha de despido declarados en esta sentencia.

1) Indemnización por antigüedad: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2) Preaviso y SAC s/ preaviso: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso

admitido. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido: El rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Su importe será calculado en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

4) Vacaciones y SAC: el pago de los presentes rubros se encuentra debidamente abonados conforme surge del recibo de haberes de liquidación final adjuntado por la demandada a fs. 67, por lo que se rechazan los mismos. Así lo declaro.

5) Art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora. Este criterio ha sido reiteradamente sostenido por esta Excma. Corte Suprema de justicia de Tucumán, habiéndose establecido como doctrina legal el caso caratulado “Barcelona Eduardo J. Vs. Textil Doss SRL/cobro de pesos”.

Analizada la correspondencia epistolar entre las partes, considero que la intimación exigida por la normativa anterior fue cumplida por la actora mediante telegrama de fecha 26/06/16 (fs. 27). Por lo expuesto, considero que el presente rubro deviene procedente. Así lo declaro.

6) Art. 132 bis LCT: Corresponde recordar lo que establece el art. 132 bis LCT: “Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones deberá pagar al trabajador una sanción conminatoria mensual”.

Pues bien, el art. 1 del dec. 146/01 expresamente prescribe que dicha indemnización será procedente siempre y cuando el trabajador haya previamente intimado al empleador a que en un plazo de 30 días corridos

contados a partir de su recepción, ingrese los importes adeudados.

Planteada así la cuestión, e independientemente de la exigencia de la intimación previa a la demandada que debe realizar el actor -la que no fue cumplida por el trabajador-, corresponde aclarar que para que se torne operativa la sanción conminatoria del art. 132 bis de la LCT, es necesario que, por un lado, exista una efectiva retención de aportes del trabajador por parte del empleador y, en segundo término, producida la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, el empleador -formulada la intimación por el actor- no haya ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos a cuyo destino estuvieren destinados. Ambos extremos, deben ser probados por quien intenta valerse de la norma.

Ahora bien, resulta que se ha acreditado en autos, a través del informe de AFIP que la accionada cumplió con su obligación de aportar a dicha entidad los importes retenidos por ella y pertenecientes al actor.

A más de lo anterior, correspondería también su rechazo por cuanto la accionante no ha invocado, menos acreditado, qué importes le habría retenido el empleador -y que este último no los habría ingresado (o no los ingresó parcialmente)- al organismo recaudador frente a la prueba informativa de AFIP antes mencionada, en su escrito de demanda. En consecuencia, corresponde rechazar la procedencia de la sanción establecida por el art. 132 bis de la LCT. Así lo declaro.

7) Art. 275 LCT: sobre este rubro, desde ya adelanto su rechazo. El actor, como fundamento del mencionado artículo, se limitó a citar el texto del mismo, sin fundamentar el mismo y qué conducta de la demandada consideraría que podría estar comprendida en el presupuesto del artículo citado. En consecuencia, considero que el mismo no cumplió con las previsiones del art. 55 CPL.

Sin perjuicio de ello, y a mayor abundamiento, nuestra Excma. CSJT estableció que para calificar a la conducta del demandado como "temeraria" o "maliciosa", no basta la negativa por parte de éste de la relación laboral, ya que -considera el Superior Tribunal- ello no explica cómo quedó evidenciada la temeridad aludida, además tales extremos deben probarse a lo largo de *toda la conducta procesal mantenida en el tiempo que duró la litis*. Es decir, se trata de una "sanción" por una actuación procesal "temeraria" y "maliciosa", lo que implica el hecho de *litigar "sin razón" y a sabiendas*; esto es, cuando se tiene conciencia de la conciencia de la sinrazón, lo que no advierto configurado en el caso de autos.

Al respecto, la Jurisprudencia que comparto, ha dicho:
*“Es pertinente tener presente que se ha dicho que las sanciones del art. 275 LCT sólo proceden en casos extremos y cuando de la actuación resulta un proceder malicioso y temerario, que debe quedar perfectamente configurado, nacer de las propias actuaciones y dejar en el ánimo del juez el convencimiento absoluto de que se actuó con dolo o culpa grave en grado sumo **es necesario que, a sabiendas, se litigue sin razón valedera y se tenga conciencia de la sinrazón, incurriendo en graves inconductas procesales en violación de los deberes de lealtad, probidad y buena fe, en conclusión la actuación debe ser malintencionadamente grave y manifiesta**”* (CSJT, Sala Lab. y Cont. Adm., «Paz María Alejandra vs. Manos y Pies Express S.R.L. s/ Cobro de pesos», sent. 1758 del 10.11.17).

Por lo expuesto, y sin perjuicio de que el actor no dio efectivo cumplimiento del art. 55 CPL al haber omitido fundamentar cual habría sido la supuesta conducta maliciosa de la demanda, de las constancias de autos, no se advierte que la accionada haya actuado con temeridad o malicia. En consecuencia, conforme a lo analizado, se rechaza el rubro referido a la aplicación del mencionado artículo. Así lo declaro.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: Plus petitio inexcusable planteado por la demanda.

En su escrito de contestación, la demandada solicitó se declare la plus petición inexcusable por parte del actor en la presente demanda atento a que al actor no se le debe suma alguna por los rubros que reclama, siendo totalmente improcedente la demanda incoada en su contra.

Planteada así la cuestión, es criterio ya instituido (“Diaz Jose Victorio vs. Villalbaines Verónica y otro s/ cobro de pesos”, sent. N° 52 del 26/06/09) que “no puede considerarse plus petitio de la actora, teniendo en cuenta que los rubros reclamados, dependen en su determinación del arbitrio judicial, lo que otorga un carácter estimativo y provisorio al importe consignado en la demanda”, es que corresponde el rechazo del planteo de Plus Petición Inexcusable formulado por la accionada.

A ello se agrega el hecho de que, en el presente caso, progresaron casi todos los rubros reclamados en la demanda, lo que impide entender, razonablemente, que nos encontramos frente a un caso de petición excesiva. En consecuencia, corresponde su rechazo. Así lo declaro

IX. QUINTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

IX.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.º 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios

(que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Címero Tribunal Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero "perjuicio" al trabajador, resultando claramente más "desfavorable" (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otros/ daños y perjuicios" (sentencia n.º 937/14), que -lo reitero- nos dice que "el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del

crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v. gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (31/05/23), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/05/2023), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/05/2023). Así lo declaro.

IX.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art.

770 C.C. y C. de la Nación)

<u>Nombre</u>	<u>Mansilla</u>
Fecha Ingreso	Miguel Angel 01/11/1997
Fecha Egreso	23/05/2016
Antigüedad	18º 6m 23d
Antigüedad Indemnización	19 años
Categoría CCT 419/05	Operador Calificado
Jornada	Completa
Base Remuneratoria	\$ 13.290,00

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad \$13290 x 19 =	\$ 252.510,00
Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso - Preaviso	\$ 28.795,00
\$13290 x 2 =	\$ 26.580,00

- Sac s/preaviso	$\$26580 / 12 =$	$\$ 2.215,00$	
Rubro 3: Integración mes de despido			$\$ 3.429,68$
$\$13290 / 31 \times 8 =$			
Rubro 4: Vacaciones 2016			$\$ 0,00$
$\$13290 / 25 \times (28 \times 143 / 360) =$	$\$ 5.912,57$		
(-) menos liquidación abonada	$-\$ 6.727,21$		
Rubro 5: Sac proporcional 2016			$\$ 0,00$
$\$13290 / 360 \times 143 =$	$\$ 5.279,08$		
(-) menos liquidación abonada	$-\$ 6.322,30$		
Rubro 6: Multa Art 2 Ley 25323			$\$ 141.259,84$
Indem.p/antig.	50,00%	$\$ 126.255,00$	
Indem.p/preaviso	50,00%	$\$ 13.290,00$	
Indem.p/integración	50,00%	$\$ 1.714,84$	
Total Rubros 1 al 6 en $\$$ al 23/05/2016			$\$ 284.734,68$
Intereses Tasa Pasiva BCRA desde el 23/05/2016 al 31/05/2023		584,13%	$\$ 1.663.220,67$
Total Rubros 1 al 6 en $\$$ al 31/05/2023			$\$ 1.947.955,35$

IX.3. COSTAS

En numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que *“la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados”* (cfr. CSJT, sentencia n° 699, 23/8/2012, “Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos”; sentencia n° 415, 7/6/2002, “López, Domingo Gabriel vs. NaculUadi s/ salarios impagos y otros”; sentencia n° 981, 20/11/2000, “Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo”; sentencia n° 687, 7/9/1998, “Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros”, entre otras). Asimismo, tiene dicho *“que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria”* (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, “Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos”).

En el caso que nos ocupa, ha existido un progreso parcial (prosperan casi todos los rubros reclamados con excepción de los rubros art. 132bis LCT y 275 LCT). No obstante ello, considero que la parte actora debe considerarse como **parte vencedora**, ya que ha prevalecido su posición jurídica en el aspecto sustancial del debate (justificación del despido); es decir, frente al tema central de los puntos controvertidos -en esencia- el actor resultó vencedora, respecto de los mismos; sin que esto implique desconocer el rechazo de los rubros mencionados, o el progreso parcial de los importes de su pretensión original, ya que

si bien las diferencias no prosperaron, ésta situación no se puede dejar de lado.

En consecuencia, teniendo en cuenta los aspectos antes indicados; esto es, que el actor debe ser considerada sustancialmente como vencedora, pero también sin desentenderme del “progreso parcial” de la demanda, considero justo y equitativo que las costas procesales sean impuestas a cada parte en las siguientes proporciones: la parte demandada, deberá soportar sus propias costas, más el 90% de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 10% de las propias (Arts. 105, 108 y Cctes. del CPCyC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

IX.4. HONORARIOS.

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de \$1.947.955,35 al 31/05/2023.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **PUMARA SEBASTIÁN EMANUEL**, por su actuación en la causa como letrado apoderado en el doble carácter, por la parte actora, en tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$452.900 (base regulatoria x 15% más el 55% por el doble carácter).

2) A la letrada **PAOLA CABRERA**, por su actuación en la causa como letrada apoderada en el doble carácter, por la parte demandada, en dos etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$161.031 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas).

Por ello

RESUELVO

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA

promovida por **MANSILLA MIGUEL ÁNGEL**, DNI N° 21.742.946, en contra de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS TUCUMANAS SRL**, con domicilio real en Ruta 9, KM

1.308, Los Nogales, Tucumán, CUIT N° 30-51845788-4. En consecuencia, se condena a ésta al pago de la suma de **\$1.947.955,35 (PESOS UN MILLÓN NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CINCO CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS)** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido y art. 2 ley 25.323, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario a la orden del éste Juzgado bajo apercibimiento de ley. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** a la demandada de los rubros vacaciones, SAC, art. 132 bis LCT y art. 275 LCT, todo ello conforme lo meritado.

II. RECHAZAR el planteo de Plus Petición Inexcusable deducido por la demanda, según lo considerado.

III. COSTAS: conforme son consideradas.

IV. HONORARIOS: Regular honorarios por su actuación profesional en la presente causa: Al letrado **PUMARA SEBASTIÁN EMANUEL** la suma de \$452.900 (pesos cuatrocientos cincuenta y dos mil novecientos). A la letrada **PAOLA CABRERA**, la suma de \$161.031 (pesos ciento sesenta y un mil treinta y uno), todo ello conforme lo considerado.

V. PRACTÍQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese a la demandada para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Ante mí