

Expediente: **91/23**

Carátula: **SANSON CLAUDIO RAFAEL C/ INDIANA SACIFI S/ ORDINARIO (RESIDUAL)**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **18/12/2024 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20314252773 - *SANSON, CLAUDIO RAFAEL-ACTOR*

20324121650 - *INDIANA S.A.C.I.F.I., -DEMANDADO*

20314252773 - *BORSOTTO CARLOS DIEGO, -POR DERECHO PROPIO*

20324121650 - *TUERO, AGUSTIN JOSE-POR DERECHO PROPIO*

90000000000 - *BAZAN, ANTONIO REINALDO-POR DERECHO PROPIO*

33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N° 3

ACTUACIONES N°: 91/23



H105035462405

JUICIO: SANSON CLAUDIO RAFAEL c/ INDIANA SACIFI s/ ORDINARIO (RESIDUAL). Expte. N° 91/23.

San Miguel de Tucumán, 17 de diciembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la presente causa, de cuyo estudio

RESULTA:

Que en los autos del título se apersona el letrado Diego Borsotto, matrícula profesional n° 8168, en su carácter de apoderado y en representación del Sr. CLAUDIO RAFAEL SANSON, DNI n° 29.175.117, con domicilio en calle con domicilio en calle Costa Rica 99 de la localidad de San Miguel de Tucumán. Justifica la personería invocada mediante poder ad litem que acompaña.

En tal carácter interpuso demanda en contra de INDIANA SACIFI, CUIT 30-53775898-4, con domicilio en calle Salta 160, de esta ciudad; persiguiendo un cobro de pesos por la suma de \$4.244.808,66, en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC s/ preaviso; haberes de octubre 2022; integración mes de despido; SAC s/ integración mes de despido; Vacaciones no gozadas 2022; Sac proporcional; Art. 2 ley 25.323 y Art. 80 LCT; todo ello conforme planilla que adjunta.

Manifiesta que al cálculo efectuado debe restársele el pago realizado por la parte demandada en fecha 07/11/2022 en concepto de liquidación final por el monto de \$168.292,51 y el proporcional del aguinaldo abonado en junio 2022 por el monto de \$129.402,00.

Cuenta la parte actora que INDIANA SACIFI es una empresa comercial que se dedica a la venta de autos, camionetas y utilitarios nuevos de la marca Peugeot y usados; como así también de planes de ahorro, venta de partes piezas y accesorios.

Expresa que en ese contexto, el actor ingresó a trabajar como empleado con carácter permanente para la firma demandada en fecha 01/4/2018 y que su vínculo se desarrolló en forma continua e ininterrumpida hasta que se produjo el cese de la relación laboral por despido directo fundado con expresión de causa, notificado por la demandada mediante carta documento del 27/10/2022.

Sostiene que cumplía tareas de venta de planes de ahorro automotor, revistiendo la categoría de Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara.

Detalla sus horarios eran de lunes a sábados en horarios rotativos, que cumplía jornadas de 8 hs. diarias y que su ámbito de desempeño variaba entre el local de calle Salta 160, el stand Hipermercado Libertad en Av. Gral Roca 3440 y el stand Shopping Portal Tucumán de calle Cariola 42.

Asevera que el actor percibía un sueldo básico de \$67.436,76, más comisiones por venta, más los adicionales por antigüedad y asignación remuneratoria vacacional, siendo su mejor remuneración la correspondiente al mes de enero 2022 por la suma de \$258.804,18.

Agrega que el actor trabajó siempre de modo continuo y permanente y no recibió capacitación alguna.

Asevera que el demandado el 27/10/2022 remitió carta documento notificándolo de su despido con expresión de causa, momento a partir del cual inicia el intercambio epistolar en el que el actor niega las causales invocadas por la parte accionada, expresa que su desempeño fue impecable y en razón de la falta de provisión de tareas efectivas y a los términos falaces, maliciosos e improcedentes de la CD remitida en fecha 27/10/22 se consideró gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Intima a la demandada a que proceda a la regularización de los aportes previsionales y al pago de las indemnizaciones correspondientes, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales en los términos del art. 2 de la ley 25.323.

Sostiene que la causal de despido manifestada por la accionada es inexistente, entiende que se encuentra legitimado a iniciar el presente reclamo ya que es un hecho que le corresponden las indemnizaciones por despido injustificado.

Practica planilla de rubros reclamados, ofrece prueba documental, funda su derecho y concluye solicitando que se haga lugar a la demanda, con costas.

Corrido el traslado de ley, se presenta en la causa el letrado José Agustín Tuero, matrícula profesional n° 7314, en representación de INDIANA SACIFI, CUIT 30-53775898-4, con domicilio en calle Salta 160, de esta ciudad. Acompaña poder general para juicios y contesta la demanda.

Realiza una negativa general y particular de la mayoría de los hechos expuestos en el escrito inicial.

Niega deber suma alguna y en especial la suma reclamada. Niega expresamente que la mejor remuneración del actor hubiera sido la de enero de 2022, que hubiera ascendido a \$258.804,18 y que pueda ser tomada como base de cálculo para las indemnizaciones reclamadas.

Niega que la relación laboral se hubiera desarrollado en muy buenos términos y que el actor hubiera cumplido con sus obligaciones y funciones con absoluta responsabilidad e idoneidad. Asimismo

niega que la causal del despido invocada por la empresa tenga argumentos pocos claros y niega que el despido directo del actor sea improcedente.

Al dar su versión de los hechos, reconoce que el actor ingresó a trabajar para Indiana Sacifi el día 01/04/2018, cumpliendo las funciones de vendedor de planes de ahorro del CCT 740/16, aplicable al caso de marras.

Cuenta que desde el inicio de la relación laboral el actor fue debidamente inscripto en los libros laborales del art. 52 de la LCT, dado de alta en el AFIP y asegurado por una ART, cumpliendo la empresa con todos los aportes previsionales y sindicales obligatorios.

Describe que el actor cumplía sus tareas principalmente en el salón de ventas de su mandante ubicado en calle Salta 160, de esta ciudad, y ocasionalmente lo hacía en los stands de ventas que posee la empresa en algunos centros comerciales y que la remuneración percibida por el actor era acorde a la escala salarial vigente, consistiendo la misma en un básico más comisiones por ventas.

En cuanto a su jornada laboral, detalla que la misma era de lunes a viernes de 9.00hs a 13.00 hs y de 16.30 hs a 20.30 hs.

Sostiene que en lo que la relación laboral respecta, la misma se desarrolló con normalidad cumpliendo la accionada con sus obligaciones laborales y el actor con sus funciones.

Aclara que más allá de lo expuesto, la situación hace crisis en octubre del 2022 cuando Indiana le solicita a los vendedores que mejoren sus rendimientos en las ventas ya que la empresa estaba atravesando una difícil situación financiera por falta de ventas, lo que además ponía en riesgo la continuidad de la concesión con Peugeot, y que lejos de esmerarse el actor, comenzó a boicotear ventas y reuniones con clientes por lo que en fecha 27/10/2022 la empresa lo despidió con justa causa.

Considera que el reclamo no puede proceder, toda vez que la empresa no ha incumplido ninguna de sus obligaciones como empleadora. Acompaña con la documentación los recibos de octubre del 2022 y de liquidación final sin firma del actor y expresa que nunca se presentó a retirar dichas sumas.

Impugna planilla, ofrece prueba documental, cumple con el art. 61 CPL y concluye solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

Mediante presentación del 13/3/2024 la parte actora da cumplimiento con lo normado en el art. 88 del CPL.

Abierta la causa a pruebas, el 27/10/2023 se lleva a cabo la audiencia prevista en el art. 71 CPL, que se tuvo por intentada y fracasada por desacuerdo entre las partes.

Producido el informe del art. 101 CPL, Secretaría Actuarial informa el estado procesal de las pruebas ofrecidas por las partes; a saber:

- parte actora: 1) prueba instrumental: producida; 2) prueba informativa: producida; 3) prueba exhibición de documentación: producida.
- parte demandada: 1) prueba documental: producida; 2) prueba testimonial: parcialmente producida; 3) prueba pericial contable: no producida.

Los alegatos fueron presentados en tiempo y forma por ambas partes.

Por providencia de fecha 10/10/2024 se llamaron los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, dejo la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

I. Conforme con los términos de la demanda y de su responde constituyen hechos expresa o tácitamente admitidos por las partes y, por ende exentos de prueba, los siguientes: **a)** la existencia de la relación laboral habida entre el actor y la firma demandada; **b)** que la fecha de ingreso del actor fue el 1/4/2018; **c)** que el Sr. Sansón cumplía tareas de venta de planes de ahorro automotor, revistiendo la categoría de Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara; **d)** que el despido se produjo de forma directa con expresión de causa el 27/10/2022. Sin perjuicio de ello, al analizar las cuestiones de justificación necesaria realizaré una breve consideración respecto a la fecha de finalización de la relación laboral.

Atento a ello, propicio tener por acreditados estos hechos, lo cual permite encuadrar la relación jurídica substancial en el régimen de la Ley 20.744 (reformada) y en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara.

II. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé pronunciarme, conforme con el art. 265, inc. 5 CPCC (supletorio) son las siguientes: **1)** Modalidades del Contrato de Trabajo: jornada de trabajo y mejor remuneración normal y habitual devengada por el trabajador; **2)** despido directo: fecha cierta y su justificación; **3)** procedencia de los rubros e importes reclamados; intereses. **4)** costas y honorarios.

III - Con el fin de determinar los elementos a los que habrá de estarse para dilucidar estas cuestiones, se analizará la atendibilidad de la prueba producida en autos, recordando que es facultad del sentenciante valorar únicamente las que considere pertinentes a tal fin sin que sea necesario adentrarse en el tratamiento de aquellas otras que, a su juicio, no resulten conducentes para esclarecer el acaecimiento de los hechos objeto del proceso. En este sentido, nuestro tribunal cimero tiene dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006).

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

1) Prueba documental (CPA 1):

a) la parte actora acompaña como prueba documental: cartas documento del 27/10/2022 y del 8/11/2022; TCL del 2/11/2022 y del 27/12/2022; 10 recibos de haberes y copia de pantalla de movimiento bancario.

La parte demandada, al contestar demanda reconoce expresamente la documentación acompañada, excepto el print de pantalla (de un aparente movimiento bancario) que rola a fs. 7 del archivo 876879 presentado en fecha 03.02.202, el que desconoce expresamente y del cual niega su autenticidad.

Del cuaderno de prueba del actor n° 2, surge que el Correo Argentino informa que las piezas postales de fechas 27/10/2022, 8/11/2022 y del 2/11/2022 sí presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos y la fecha de entrega de las mismas.

Respecto del TCL del 27/12/2022 no ha sido autenticado por el Correo por estar ilegible, pero tampoco ha sido negado o desconocido por la parte accionada, sino mas bien reconocido como el resto de la documentación epistolar acompañada por el actor. En consecuencia, ante el reconocimiento de la demandada y en virtud de lo informado por el Correo, corresponde considerar auténticos y recepcionados por las partes a las cartas documento y a los telegramas citados, de conformidad con lo establecido en el art. 88 del CPL. Así lo declaro.

Respecto de los recibos de haberes, todos poseen la firma y sello de la parte empleadora. La parte demandada ha reconocido de forma genérica esta documentación acompañada por el actor. En consecuencia, ante el reconocimiento de la demandada y de conformidad con lo establecido en el art. 88 del CPL, corresponde considerar auténticos los mismos. Así lo declaro.

Respecto del print de pantalla (de un aparente movimiento bancario) que rola a fs. 7 del archivo 876879 presentado en fecha 03/02/202, ha sido desconocido expresamente por la parte accionada y negada su autenticidad.

Puedo adelantar mi opinión en el sentido de que dicha copia de pantalla no es prueba idónea a tener en cuenta para determinar las cuestiones aquí controvertidas; por no haber acreditado la parte actora los requisitos de autenticidad, integridad y licitud que deben tener este tipo de instrumentos electrónicos.

La acreditación de tales requisitos es necesaria en el caso de autos, ya que ha sido desconocida su autenticidad por la demandada en el responde, conforme a lo exigido por el art. 88 CPL, por lo cual no puedo tenerlos por auténticos.

Para que se pudiera valorar su contenido en conjunción con el resto del plexo probatorio rendido en este expediente; la parte actora pudo haber ofrecido prueba pericial que determine la cadena de custodia de las impresiones que pretende autenticar.

En consonancia con ello, la prueba instrumental de copias de pantalla no pueden ser analizadas ni valoradas por el suscripto, ya que repito, fueron negados por la accionada y no fue corroborada ni probada su autenticidad en la etapa probatoria oportuna y además, éste instrumento no es documentación que pueda serle imputada a la firma accionada o tenérsela por recepcionada en los términos del artículo 88 del CPL; razones por las cuales puedo afirmar que la copia de pantalla acompañada carece de total eficacia probatoria en estos obrados. En consecuencia, y al haber sido negado y desconocido por la empleadora y no haber en este proceso otra prueba que acredite su legitimidad, no puedo tenerlo por válido y auténtico y no será considerado al resolver las cuestiones controvertidas en este proceso. Así lo considero.

b) La parte demandada acompaña como prueba documental: tres cartas documento de fechas 27/10/2022, 08/11/2022 y 29/12/2022; telegrama de fecha 02/11/2022; legajo del actor que contiene Ficha de ingreso, Carnet sanitario expedido por la Municipalidad de SMT; Constancia de cuit emitida por ANSES; Acta de nacimiento, DNI y licencia de conductor del actor; Acta de nacimiento y DNI de los hijos del actor; Nota de fecha 26/02/2019 por la cual se le informaba sobre las sanciones en caso de ausencia laboral; Notas de suspensión de fecha 22/09/2021 y 21/10/2021; Recibo de octubre 2022 y de liquidación final sin firma del actor, constancia de baja de AFIP.

Las tres cartas documento de fechas 27/10/2022, 08/11/2022 y 29/12/2022 y el telegrama de fecha 02/11/2022 ya han sido tenidos por válidos y auténticos al tratar la prueba documental acompañada por la parte actora.

Mediante presentación del 13/3/2024 la parte actora desconoce y niega la recepción de la carta documento n° 26441764 de fecha 29/12/2022 acompañada por la demandada en autos, dando cumplimiento así con lo normado en el art. 88 del CPL. No hay prueba del correo respecto a esta carta documento, por lo que considero que al no estar acreditada su autenticidad en estos obrados y -reitero- estando negada expresamente su autenticidad y recepción por el actor, no puedo tenerla por válida y auténtica y no será considerada al resolver las cuestiones controvertidas en este proceso. Así lo declaro.

Respecto de los recibos de octubre 2022, de liquidación final y la constancia de baja de AFIP sin firma del trabajador, a pesar de no haber sido negadas expresamente por el actor en los términos del art. 88 del CPL y ante la ausencia de firma atribuible a la parte actora, los datos allí consignados serán tenidos en cuenta como declaraciones unilaterales de la demandada ante los organismos de contralor y se tienen por reconocidos por la accionada los extremos que en dichos instrumentos pretende hacer valer. Así lo dispongo.

Respecto del resto de la documentación (legajo del actor que contiene Ficha de ingreso, Carnet sanitario expedido por la Municipalidad de SMT; Constancia de cuit emitida por ANSES; Acta de nacimiento, DNI y licencia de conductor del actor; Acta de nacimiento y DNI de los hijos del actor; Nota de fecha 26/02/2019 por la cual se le informaba sobre las sanciones en caso de ausencia laboral; Notas de suspensión de fecha 22/09/2021 y 21/10/2021) nada dice el actor; por cuanto en los términos del art. 88 CPL corresponde tenerla por válida y auténtica por lo que será considerada al resolver las cuestiones controvertidas en este proceso. Así lo dispongo.

2.- Prueba informativa (CPA 2): obra en autos el informe del Correo Argentino, el cual contiene datos que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas. Atento a que no fue objeto de impugnación por ninguna de las partes, será considerado a tales efectos. Así lo declaro.

3.- Prueba de exhibición de documentación (CPA n° 3): la parte actora ofrece esta prueba por lo que, aceptada la misma, se intima a la accionada a acompañar: 1. Recibos de sueldos originales y suscriptos por el actor desde el comienzo de la relación laboral en abril del 2018 hasta octubre del 2022. 2. Planillas de horarios de ingreso y salida, o tarjeta magnética de control de asistencias y horarios de trabajo del actor. 3. Libro de remuneraciones (art. 52 LCT).

La parte accionada no ha dado cumplimiento con la manda judicial, a pesar de estar debidamente notificada la cédula dirigida a su domicilio real y recepcionada el 08/02/2024, por lo que se tuvo presente para su valoración en esta resolutive el pedido de aplicación del apercibimiento previsto en el art. 61 del CPL, razón por la cual se tendrá presente la omisión de acompañar la documentación solicitada y se podrán aplicar las presunciones dispuestas en los arts. 91 y 61 segundo párrafo del CPL. Así lo considero.

4.- Cuaderno de prueba testimonial (CPD n° 2): la parte actora ofrece esta prueba, en la que declara el Sr. Cesar Augusto Cardenas.

Ahora cabe tener presente que sobre la prueba testimonial ha dicho nuestro más alto Tribunal que "las testimoniales son importantes porque resultan atendibles cuando se integra con otros medios de pruebas allegados a la litis. Resulta oportuno señalar que la prueba testimonial debe ser apreciada en forma integral; pues su eficacia habrá de juzgarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica, atendiendo a las restantes circunstancias que corroboren o disminuyan la fuerza de las

declaraciones. La credibilidad y fuerza probatoria de lo manifestado por los testigos están vinculados con la razón de sus dichos, lo cual es condición de validez según exigencias del ordenamiento procesal (CSJT sent. 979 del 20/11/2000).

La apreciación y valoración de la declaración testimonial solo le corresponde al sentenciante, quien a través de su actividad intelectual (sana crítica) establecerá la fuerza probatoria de cada uno de ellos comparándolos con los demás para arribar al resultado de correspondencia que en su conjunto debe atribuírsele con respecto a la versión fáctica suministrada por las partes.

En tal sentido, tiene dicho la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia que el juez debe apreciar la prueba de testigos según las reglas de la sana crítica y las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de sus declaraciones. El valor probatorio de las declaraciones de un testigo está vinculado con la razón de sus dichos y, en particular, con las explicaciones que pueda dar acerca del conocimiento de los hechos a través de lo que sus sentidos percibieran.

Es decir, su valor reside precisamente en las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los testigos refieren en apoyo de sus versiones respecto de los hechos que afirman conocer o saber. La declaración del testigo debe persuadir al juez y ello obviamente no ocurrirá si no aparece respaldado en razones o motivos que la tornen no sólo creíble, sino también racionalmente explicable, es decir que tiene que surgir del relato que las cosas se sucedieron tal como son referidas por el deponente.

Entonces, en definitiva, la valoración de la prueba testimonial constituye una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate, tareas de interpretación y merituación que deben efectuarse bajo el principio de la sana crítica establecido por el art. 136 CPCC (supletorio).

En este caso que nos ocupa puedo concluir que de la declaración del testigo ofrecida por la parte actora, resulta que declara en forma positiva sobre algunos hechos ocurridos en su presencia, como Jefe de Personal de Indiana Sacifi.

Celebrada la audiencia respectiva, las partes no interpusieron tachas en contra del testigo, por lo que -en consonancia con lo valorado precedentemente, sus dichos se tendrán en cuenta para la resolución de las cuestiones controvertidas de este proceso en cuanto fueran pertinentes para ello. Así lo considero.

5.- No hay mas pruebas que considerar.

Primera cuestión: modalidades del contrato de trabajo. Jornada de trabajo y remuneración.

Ambas partes coinciden en que la fecha de ingreso del actor fue el 1/4/2018 y que el Sr. Sansón cumplía tareas de venta de planes de ahorro automotor, revistiendo la categoría de Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara;

1.1.- Respecto a la jornada laboral, la parte actora cuenta en su escrito de demanda que sus horarios eran de lunes a sábados en horarios rotativos y que cumplía jornadas de 8 hs. diarias.

La parte demandada detalla que la jornada de trabajo del actor era de lunes a viernes de 9.00hs a 13.00hs y de 16.30hs a 20.30hs.

Ahora, vistas las posturas de las partes, corresponde resaltar que la parte actora no ha especificado su horario de trabajo pero más allá de eso, surge a la vista que las posiciones asumidas por las

partes en este punto no son en realidad disímiles o controvertidas. Sin embargo, a los fines de determinar la jornada de trabajo del actor, se analizará la prueba obrante en este proceso.

De la prueba testimonial surge que el Sr. Cárdenas, en su condición de encargado de personal mientras duró la vinculación de Indiana y el actor, expresa que el Sr. Sansón trabajaba de lunes a viernes de 9 a 13 y de 16.30 a 20.30 y que prestaba servicios 5 días a la semana y a veces los fines de semana en los puntos de venta.

Respecto a la jornada de trabajo, en la prueba de exhibición de documentación la actora solicitó la presentación de las planillas de horarios de ingreso y egreso. Cabe considerar que la parte accionada fue intimada judicialmente a acompañar los registros o planillas de ingreso o egreso del trabajador, de donde podría haber surgido con exactitud los horarios de trabajo, pero la demandada no acompañó dicha documentación. En consecuencia, cabe aquí también aplicar las presunciones contenidas en los artículos 91 y 61 del CPL. Así lo considero.

Ahora, el art. 18 del CCT 740/2016 establece la jornada de trabajo para los trabajadores nucleados en dicha convención. En su punto 2, el artículo hace expresa referencia a la jornada de trabajo específica de los Vendedores y/o promotores de venta, cito textual:

"Con referencia específica a esta categoría de trabajadores, las partes conscientes de que las nuevas condiciones de mercado imponen al respecto distintas modalidades horarias que permiten hacer sustentable la actividad y con el solo fin de potenciar las ventas al público consumidor, y en la inteligencia de que ello permitirá para esta categoría de trabajadores mayores oportunidades para la concreción de ventas y con ello un mayor devengamiento de comisiones para el trabajador, establecen que tanto vendedores y/o promotores de venta que desempeñen en salones de venta, administración de venta, stand promocionales en paseos de compras, y en aquellas empresas o secciones dedicadas a la venta de vehículos y tractores o su reparación y mantenimiento, se regirán, en concordancia con la legislación vigente en la materia, teniendo en consideración que son remunerados en base a comisiones por la actividad exclusiva de ventas que realizan. El convenio asume la libre disponibilidad horaria para los vendedores, siendo de aplicación la Ley de Jornada de trabajo, Ley 11.544 en relación al trabajo por equipo. En virtud de lo expuesto, las partes acuerdan que de aplicarse dicha modalidad de trabajo por equipo con francos compensatorios, no existe el derecho al cobro de horas extras a favor de los empleados enmarcados en este punto 2do, ya que su sistema remuneratorio se encuentra sujeto al rendimiento del trabajador, y poseen regímenes compensatorios diferentes a los que le corresponden a los trabajadores enmarcados en el pto. 1.".

Luego, la Ley 11.544 preveé una jornada legal de 48 horas semanales.

En estos términos, estoy en condiciones de resumir que el actor afirma que trabajaba jornada de 8 horas diarias que estaban distribuidas de lunes a sábado con horarios rotativos. La parte demandada detalla que la jornada de trabajo del actor era de lunes a viernes de 9.00hs a 13.00hs y de 16.30hs a 20.30hs. Y finalmente el testigo acredita que los horarios aportados por la empresa era los efectivamente trabajados por el actor, quien prestaba servicios 5 días a la semana y a veces los fines de semana en los puntos de venta.

Es así que surge probado de la prueba testimonial que el actor cumplía jornadas de 8 horas diarias de lunes a viernes y a veces los sábados prestando servicios 5 días a la semana. Así lo considero.

En consecuencia, acreditada la jornada diaria y unida a la presunción legal de los arts. 91 y 61 de l CPL de la jornada completa de trabajo sobre lo formalmente declarado por el actor en el escrito de demanda y dado que ello no se contradice con lo manifestado con la demandada, me llevan a concluir que el actor prestó servicios conforme a la jornada legal de 48 horas semanales prevista en

la Ley 11.544, debiendo haber percibido una remuneración acorde a su jornada laboral y categoría. Así lo determino.

1.2.- Salario.

El actor expresa en su demanda que percibía un sueldo básico de \$67.436,76, más comisiones por venta, más los adicionales por antigüedad y asignación remuneratoria vacacional, siendo su mejor remuneración la correspondiente al mes de enero 2022 por la suma de \$258.804,18.

La parte accionada niega el salario detallado por el actor, pero no da su versión de los hechos respecto a esta cuestión al contestar demanda. Se limita a decir que la remuneración percibida por el actor era acorde a la escala salarial vigente, consistiendo la misma en un básico más comisiones por ventas.

Vistas las posturas de las partes y analizada la prueba rendida en este proceso, advierto que a pesar de sus negativas, la parte demandada no da su versión de los hechos al respecto del salario que le correspondía percibir al actor.

De acuerdo a los hechos admitidos por las partes y conforme se determinó previamente, al accionante le correspondía estar encuadrado como trabajador permanente con jornada completa de trabajo en la categoría de Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara que rige la actividad.

En consecuencia, corresponde tener como MRNyH que debía percibir el trabajador a la que hubiere correspondido percibir en el último año de trabajo según la escala salarial para un trabajador de su jornada y categoría según las escalas salariales vigentes. Así lo declaro.

Ahora, teniendo en cuenta que las comisiones por venta son rubros de montos variables que dependen exclusivamente de las ventas realizadas por cada trabajador, y atento a que no hay detalles ni pruebas pertinentes en este proceso para acreditar los montos de este concepto, se tendrá como tal la suma de \$ 258.804, según surge del recibo de enero de 2022 acompañado por el actor y tenido como válido al valorar la prueba documental. Así lo considero.

Segunda Cuestión. Fecha cierta y justificación del despido directo.

2.1.- Determinación de la fecha cierta en la que se configuró el despido directo.

De conformidad con los hechos expuestos en el escrito de demanda y de contestación y acreditados con la prueba documental aportada, la firma accionada informó al trabajador que se encontraba despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad mediante la carta documento impostada el 27/10/2022.

Ahora, cabe aquí hacer una breve aclaración ya que el distracto, en cualquiera de sus formas, es un hecho jurídico extintivo de una relación de trabajo vigente hasta ese momento y sólo puede ocurrir una sola vez.

De conformidad con lo preceptuado por la Teoría recepcicia en materia de comunicaciones que prevalece en el Derecho del Trabajo, la fecha de recepción de la misiva por la cual una parte comunica a la otra el fin de la relación laboral es la fecha en que se considera configurado el cese.

Visto el intercambio epistolar cursado entre las partes, el actor, a pesar de reconocer expresamente que el despido se produjo de forma directa por voluntad de su empleadora, en el telegrama del

2/11/2022 desconoce los hechos invocados por la accionada y en virtud de sentirse injuriado por considerar que los mismos son falsos y sin fundamento, se da por despedido por exclusiva culpa de su empleadora.

Sin embargo, debe aquí tenerse en cuenta el primer hecho en el tiempo que puso fin a la relación de trabajo que unió a las partes, y ello es la carta documento impostada el 27/10/2022 mediante la cual la empresa despide de forma directa al trabajador argumentando justa causa, más allá de que la validez de los argumentos invocados serán tratados detalladamente en el punto siguiente al analizar la justificación del distracto.

En consecuencia, considero que el cese de la relación de trabajo que unía a las partes tuvo lugar a través del despido efectuado por la empresa conforme lo indicado en la carta documento n° 115825355 enviada por Indiana Sacifi al trabajador, impostada en fecha 27/10/2022 y entregada en el domicilio del trabajador el día 28/10/2022, según lo acreditó el Correo Argentino en el cuaderno de prueba informativa del Correo (CPA n° 2) todo lo cual acontenció de forma previa al envío por parte del trabajador del TCL de fecha 2/11/2022.

En virtud de la teoría recepticia de las comunicaciones imperante en nuestro sistema, el día de su recepción configura la fecha exacta en la que se produjo el despido, es decir el 28/10/2022. Así lo declaro.

2.2.- Ahora, el despido directo es aquel que produce el empleador imputándole al trabajador una injuria que no consiente la prosecución del contrato, conforme lo dispone el art. 242 de la LCT.

El despido directo por justa causa establece que la patronal podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte del trabajador/a de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

Entonces el despido directo con aparente justa causa requiere la imputación de una parte -la empleadora- a la otra -trabajador/a- de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo.

La valoración de la justa causa 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 LCT y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Si la empleadora está decidida a extinguir la relación, debe comunicar expresamente el despido y denunciar expresamente la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La causal invocada para extinguir el contrato debe tener expresión suficiente de los hechos que se toman como base para imputar responsabilidad a la otra parte. Éstos no pueden ser cambiados una vez notificado el despido, ni, obviamente, modificados con la interposición de la demanda o su contestación. Es así que una vez establecidos los hechos y la causal invocada, sólo éstos pueden ser objeto de prueba y resolución judicial.

La injuria laboral implica la violación de algunas de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo impone tanto al empleador como al trabajador empleado.

El término injuria no tiene aquí el significado del derecho penal sino que se refiere al incumplimiento contractual de una de las partes violatorio de las obligaciones que la ley impone a su cargo.

En este sentido tiene dicho la Suprema Corte de Bs. As. que el concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra el derecho de otro. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano 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, proporcionalidad y oportunidad.

Así, para configurarse la injuria deben existir los siguientes requisitos:

- Incumplimientos por parte del trabajador: es decir que el trabajador debe dejar de cumplir voluntariamente algunas de las obligaciones a su cargo.
- Proporcionalidad: la violación o incumplimiento contractual por parte del trabajador debe tener una gravedad tal que justifique la decisión. En este sentido no pueden establecerse reglas fijas, y cada caso es una situación de hecho que evaluará el tribunal de trabajo.

Tiene dicho la Suprema Corte que la injuria es un incumplimiento (ilícito contractual) de las obligaciones de prestación (trabajo, pago de salario), o de conducta (diligencia, buena fe, etc.) que para justificar el despido debe impedir la prosecución de la relación contractual.

También debe existir proporcionalidad entre la falta y la sanción y debe ser contemporánea a la desvinculación. Así, si el trabajador tiene antecedentes disciplinarios desfavorables, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido, sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes, pues la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria).

No obstante, es de destacar que es doctrina de la Suprema Corte que en caso de invocarse antecedentes disciplinarios -que deben haber sido citados en la notificación rescisoria para invocarse en el juicio-, no debe considerarse justificado el despido del trabajador si no se acredita la última falta que se le imputa como determinante de la extinción del contrato, ya que de lo contrario no se configura la gravedad cuantitativa que legitima la ruptura del vínculo laboral. Es decir que los antecedentes desfavorables del trabajador sólo cobran virtualidad ante una nueva falta sancionable.

Asimismo, se ha dicho que carece de proporcionalidad la cesantía del trabajador que, por ejemplo, durante su desempeño para la demandada no fue objeto de sanción disciplinaria alguna, si en la falta cometida que determinó su despido -y que no causó menoscabo patrimonial al empleador- no hubo mala fe por parte de aquél (art. 242 de la LCT).

Ahora bien, ello no obsta a que si la falta tiene gravedad suficiente, la ausencia de antecedentes no justifique el despido. Ello así, pues si el hecho que determina la injuria tiene una gravedad cualitativa suficiente para tornar por sí solo imposible la prosecución del contrato, la falta de antecedentes deviene irrelevante para restarle virtualidad extintiva.

- Contemporaneidad: el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

Si se requiriese una investigación para determinar la injuria, una vez cerrada la misma se debe notificar de su resultado al trabajador y consecuentemente el despido. Si bien es cierto que el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar una relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, no lo es menos que el recaudo de inmediatez entre los hechos invocados para la cesantía y el acto rescisorio debe ponderarse de conformidad con las circunstancias particulares del caso.

2.3.- Vistas las posiciones asumidas por las partes, y analizada la prueba pertinente y atendible para resolver esta cuestión, corresponde ahora establecer la legitimidad y justificación del despido decidido por la empleadora.

Surge pertinente en este caso recordar que en nuestro sistema rige el principio de invariabilidad de la causal de despido, y su finalidad es la de garantizar la seguridad jurídica y el ejercicio de una defensa adecuada. De allí la importancia del intercambio telegráfico y las posiciones que allí se fijen.

También debe tenerse en cuenta que en relación a la carga de la prueba, si bien prevalece en el derecho laboral el dinamismo de la prueba, incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido la prueba positiva de la existencia del mismo ya que a cada parte le corresponde probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión.

De los términos de la CD impostada el 27/10/2022 surge indiscutible que la causa invocada por la firma accionada para disolver la relación laboral ha sido la falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa y la pérdida de confianza en el actor por no alcanzar sus objetivos de venta.

En la carta documento de despido, la parte empleadora expresa, cito textual:

“Por el presente le comunicamos que hemos decidido prescindir de sus servicios a partir del día de la fecha, por disminución en el trabajo no imputable a esta empresa, debido a la crisis económica que atraviesa el país, con un sistema de cambio inestable que incide directamente en la comercialización de los autos que vendemos. Si a ello le agregamos los elevados aumentos en los costos fijos tales como gas y electricidad, es que nos vemos obligados a realizar una reestructuración en la empresa, debiendo prescindir de personal sumamente valioso para nuestra organización, como es el caso suyo.

A ello debemos sumarle que en el último año de su relación laboral con nosotros, hemos detectado que su rendimiento personal disminuyó drásticamente, demostrando una falta de colaboración para con sus compañeros de trabajo, no alcanzando los objetivos de ventas propuestos, ausencias injustificadas en sus puestos de venta, y mala predisposición para atender clientes, situación que no estamos obligados soportar, ni permitir. Ud bien sabe que los vendedores son la cara visible de la empresa, y por su comportamiento ha generado una mala imagen nuestra, repercutiendo ello en las ventas.

De lo hasta aquí expuesto resuelta en forma clara y objetiva que Ud. ha producido un daño en la empresa y una falta de respeto a sus compañeros, por razones que le son totalmente atribuibles y que por lo tanto hemos perdido totalmente la confianza en su persona, lo que torna imposible la continuación del vínculo laboral, situación que unida al daño material constituyen injuria suficiente para legitimar plenamente nuestra decisión de despedirlo con justa causa. Liquidación final no indemnizatoria y certificación de servicios a su disposición. Queda Ud. debidamente notificado.”

Puedo observar al analizar en detalle al carta documento configurativa del despido directo que la empleadora funda su despido en meras acusaciones genéricas y difusas, entre las cuales no identifica ningún hecho concreto y verificable mediante el cual se pueda probar que el trabajador a incumplido con su débito laboral.

La demandada invoca las siguientes causales, a saber:

1- por disminución en el trabajo no imputable a la empresa, debido a la crisis económica que atraviesa el país, con un sistema de cambio inestable que incide directamente en la comercialización de los autos que venden. Agrega a ello los elevados aumentos en los costos fijos tales como gas y electricidad, razones por las que se ve obligada a realizar una reestructuración en la empresa, debiendo prescindir de personal sumamente valioso para la organización, como es el caso del actor.

Sin embargo no acompaña prueba alguna tendiente a determinar con números reales y progresivos en el tiempo cómo afectó verdaderamente esa crisis a esta empresa en particular, no acompañó estados contables, gastos fijos ni planillas de ingresos y egresos o de ventas efectivamente realizadas por el personal a cargo.

Tampoco cumple con lo previsto en la ley al hablar de reestructuración de la empresa cuando se invoca un caso de falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa. No cumplió con la presentación en sede administrativa previa de cómo sería el protocolo de afectación del personal según la antigüedad, carga de familia, etc; o por lo menos no ha sido acreditado en autos que ello se haya hecho efectivo de forma previa a verificar el cese del personal usando la causal de la falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa.

2- Invoca luego la empresa que el trabajador en el último año de su relación laboral disminuyó drásticamente en su rendimiento personal, demostrando con ello una falta de colaboración para con sus compañeros de trabajo y no alcanzando los objetivos de ventas propuestos, ausencias injustificadas en sus puestos de venta, y mala predisposición para atender clientes, situación que la empresa no está obligada a soportar, ni permitir. Expresa la firma accionada que el actor como vendedor es parte de la cara visible de la empresa, y que por su comportamiento ha generado una mala imagen de la firma, repercutiendo ello en las ventas.

Del testimonio del Sr. Cárdena, surgen prácticamente las mismas palabras utilizadas por la empresa. Cuenta que las ventas en el mes de octubre en la empresa fueron muy bajas ya que había una crisis muy fuerte en ese momento. Expresa que la empresa le pidió a los vendedores que mejoren su resultados por lo menos para llegar al piso mínimo requerido por Peugeot y mayor compromiso ya que son los vendedores la parte productiva de la empresa.

Al ser preguntado el Sr. Cárdena cómo fue el rendimiento del Sr. Sansón en el 2022 y especialmente en el mes de octubre de ese año, cuenta el testigo que acompañando lo que ya dijo de la crisis y del pedido de la empresa a sus empleados, el desempeño del grupo de ventas fue muy por debajo de lo esperado y el Sr. Sansón igual como vendedor en sí. Cuenta el testigo que no sólo no estaba llegando el actor sino todo el equipo y las ventas estaban muy por debajo de lo esperado. Agrega finalmente que respecto el desempeño del actor no tiene otra cosa que agregar mas que la mala producción a la hora de la venta.

Surge entonces acreditado del testimonio del Sr. Cardena que en términos muy amplios que la crisis era general en todo el sector de ventas, que el Sr. Sansón no cumplía los objetivos solicitados de venta y que estaba muy por debajo de lo esperado, no sólo el sino todo el equipo de ventas. Sin embargo el testigo, como encargado del personal en la empresa, estaba en condiciones por su cargo de detallar cuanto era el piso esperado de ventas para el equipo de vendedores y cuanto exactamente se esperaba del actor, en cuanto tiempo, hasta donde llegó a cumplirse su objetivo de venta para poder considerar que estaba muy por debajo de lo esperado. Ninguno de estos hechos concretos y que deben poder ser verificables, han sido detallados ni comentados si quiera por el testigo.

De igual manera la parte accionada menciona casi con las mismas palabras del testigo los sucesos acontecidos para considerar los incumplimientos del trabajador a sus obligaciones laborales: son

descripciones generales, difusas y no verificadas en este proceso. No enumera los hechos y números que realmente los llevan a afirmar de forma genérica que el trabajador no cumplió con sus objetivos de venta o de colaboración para sus compañeros.

3- Finalmente la empresa enuncia en la carta documento de despido que el actor ha producido un daño en la empresa y una falta de respeto a sus compañeros, por razones que le son totalmente atribuibles y que por lo tanto han perdido totalmente la confianza en su persona, lo que torna imposible la continuación del vínculo laboral, situación que unida al daño material constituyen injuria suficiente para legitimar plenamente la decisión de despedirlo con justa causa.

Otra vez la firma accionada menciona un daño a la empresa, un daño material provocados por el actor sin acompañar prueba alguna de cuales fueron exactamente esos daños, de que magnitud, significancia o envergadura para el desempeño habitual de la empresa. No mencionó siquiera -y mucho menos acompañó prueba- de las fechas de hechos acontecidos que puedan verificarse y que pudieran provocar tales daños ni tampoco trajo a este proceso los números o documentación laboral y contable que avalen o sostengan esos daños invocados.

Habla de falta de respeto a sus compañeros pero en la misma misiva menciona que el trabajador era parte del personal sumamente valioso para la organización; en la contestación de demanda dice que la relación laboral se llevó adelante con totalidad normalidad cumpliendo ambas partes con sus obligaciones y finalmente el testigo como jefe de personal a cargo del actor no puede mencionar otra falta en el desempeño del actor mas que la baja productividad en las ventas. Es decir que la causal invocada de que el trabajador faltaba el respeto a sus compañeros queda desdibujada y contradicha por la propia empresa y por el testigo que no era mas que el superior a cargo del trabajador en la empresa.

En base a todo lo analizado en los párrafos precedentes, considero en el sub lite la empleadora no logró probar la existencia de ninguno de los hechos injuriosos en los que se fundó el despido directo configurado en contra de la parte trabajadora.

Puedo agregar que no soy ajeno a la crisis nacional y mundial que se vivió en el año 2022, pero no puede responsabilizarse simplemente a un trabajador simplemente invocando hechos genéricos, ambiguos y no comprobados en este proceso. Reitero que la parte empleadora fundó el despido en dichos: que el trabajador tuvo constantes malos desempeños y que no cumple objetivos de venta, pero omite identificar ni los días ni los momentos en que algún hecho que pruebe ese mal desempeño en ventas sucedió. Tampoco acompaña documentos mediante los cuales puedan compararse los períodos anteriores de ventas del personal y del trabajador puntualmente con los acontecimientos genéricos que menciona como que fueron responsabilidad absoluta del trabajador; la parte accionada no menciona ni señala hechos concretos mediante los cuales la empresa se haya visto perjudicada o disminuía en su desarrollo normal y habitual.

En definitiva no está probado en este expediente la existencia de ningún hecho injurioso que implique el incumplimiento del trabajador con sus obligaciones contractuales, y mucho menos se acredite alguno que tenga la fuerza y entidad suficiente de generar la desvinculación inmediata de un trabajador sin sanciones o llamados de atención previos probados, por lo tanto, desde ya, no puede justificarse el despido directo efectuado por la parte empleadora. Por otra parte resultan contradictorios los términos usados en la misiva del despido al calificar al actor como "*personal sumamente valioso para nuestra organización, como es el caso suyo*" y luego afirmar que no cumplía con los objetivos fijados. Igualmente omitió la demandada acreditar que idéntico accionar adoptó con respecto a los otros vendedores, que al decir del testigo Cárdenas tampoco lograron sus objetivos. Así lo declaro.

Se torna abstracto analizar los puntos respecto a la proporcionalidad y contemporaneidad de la falta cometida por el actor, porque como quedó determinado, la parte accionada no ha identificado la falta por la que realmente fue despedido, no ha logrado probar el hecho injuriente que hubiere provocado justificar el despido del trabajador. Así lo considero.

Además cabe considerar que la accionada no acreditó de ninguna forma la existencia de las razones que la llevaron a invocar encontrarse en la situación establecida en el art. 247 de la LCT.

2.4.- En consecuencia, reitero, al no estar indentificado ni circunstanciado y muchos menos probado el hecho injurioso o incumplimiento del trabajador que provocó el despido por parte de la patronal, el despido directo dispuesto por Indiana Sacifi deviene injustificado, por lo que corresponde a la demandada hacerse responsable de las consecuencias económicas por el distracto y liquidar a favor de la parte actora las indemnizaciones por despido reclamadas conforme el art. 245 de la LCT y los que sean su consecuencia. Así lo declaro.

Tercera Cuestión. Procedencia de los rubros reclamados en la demanda.

Corresponde ahora el tratamiento de los rubros reclamados por el actor en la demanda.

La parte actora reclama en autos la suma de \$4.244.808,66, en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC s/ preaviso; haberes de octubre 2022; integración mes de despido; SAC s/integración mes de despido; Vacaciones no gozadas 2022; Sac proporcional; Art. 2 ley 25.323; Art. 80 LCT; todo ello conforme planilla que adjunta.

Hago constar que en aquellos casos que se declaren procedentes sanciones o multas que hayan sido derogados por el Decreto 70/23 del Poder Ejecutivo de la Nación o por la ley n° 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), es por cuanto considero que se encontraban vigentes a la fecha del distracto o del nacimiento del derecho del trabajador a su percepción al haber cumplido con los requisitos exigidos para su aplicabilidad y que la derogación no puede tener efecto retroactivo, conforme lo previsto por el art. 7 del CCyCN.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 214 inc. 5 del CPCCT -Ley 9.531-, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido.

3.1.- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido resulta procedente en atención a lo tratado en la segunda cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a un despido directo injustificado (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada de acuerdo al CCT correspondiente a la actividad. Así lo declaro.-

3.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 245 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debió percibir la parte trabajadora durante el período de preaviso. Así lo considero.

3.3.- SAC s/ preaviso: con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07.03.12) y “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. n° 835 del 17.10.13) sobre el modo de su consideración, al mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el

preaviso. Así lo declaro.

3.4.- Haberes proporcionales de octubre 2022: atento a que no está demostrado su pago, corresponde su pago. Así lo dispongo.

3.5.- Integración mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido ocurrió el día 28/10/2022, corresponde el pago del rubro integración mes de despido (cfr. art. 233 y 245 LCT). Así lo considero.

3.6.- SAC s/ integración mes de despido: El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

3.7.- Vacaciones 2022 no gozadas: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y en tanto y en cuanto no se ha demostrado su pago, cabe declarar la procedencia de estos rubros. Así lo declaro.

3.8.- SAC proporcional segundo semestre 2022: conforme a lo normado por el art. 233 LCT, cabe declarar la procedencia de este rubro atento a que no se comprobó su pago. Así lo considero.

3.9.- Indemnización art. 80 LCT: La norma establecía una indemnización equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, para el caso que el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificados previstos en los párrafos segundo y tercero del artículo dentro de los dos días de ser requerido fehacientemente para ello. A su vez, el art. 3° del decreto reglamentario n° 146/01, prescribe que: *“...El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la ley de contratos de trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo...”*.

En la especie, en el plexo probatorio rendido en este proceso no hay constancias de que la empresa accionada haya realizado la entrega efectiva al trabajador de la documentación consignada en el art. 80.

Luego, de la prueba arrojada a la causa surge que la parte actora intimó a la entrega de la documentación aludida en el art. 80 de la LCT mediante telegrama ley impostado en fecha 27/12/2022 el que se tuvo por válido y auténtico al valorar la prueba documental (del cual no surge la fecha de entrega ya que el correo informó que no pudo proceder a la búsqueda del mismo por estar ilegible).

Surge entonces que desde el distracto (28/10/2022) ya había transcurrido el plazo fijado por el decreto reglamentario 146/01 y el actor se encontraba habilitada para efectuar el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo 80, en consecuencia corresponde hacer lugar a la procedencia de esta indemnización. Así lo declaro.

3.10.- Indemnización art. 2° Ley 25.323: La norma establecía el incremento en un 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT cuando el accionado obligara al trabajador a iniciar acciones judiciales para poder percibir las mismas. Para la procedencia de este recargo indemnizatorio, se requiere la previa intimación fehaciente, la que en doctrina y jurisprudencia ha sido considerado que debe realizarse una vez incurso en mora el empleador en el pago de tales rubros.

La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

De las constancias de autos surge que el actor reclamó a su empleadora al pago de las indemnizaciones cuyo incremento se prevé en el artículo bajo análisis mediante telegrama impositado el 2/11/2022 que fuera recepcionado por la empleadora el día viernes 4/11/2022 (según consta en el informe del Correo que obra en el cuaderno de prueba informativa del actor); es decir que ya habían transcurrido los cuatro días hábiles desde el distracto ocurrido un viernes 28/10/2022. En consecuencia, corresponde la procedencia de este rubro. Así lo considero

3.11.- Pago a cuenta: manifiesta la parte actora que al cálculo efectuado en la planilla de sentencia debe restársele el pago realizado por la parte demandada en fecha 07/11/2022 en concepto de liquidación final por el monto de \$168.292,51 y el proporcional del aguinaldo abonado en junio 2022 por el monto de \$129.402,00.

Teniendo en cuenta que el actor no reclama el aguinaldo abonado en junio de 2022 ni diferencia alguna en tal concepto, solo se deducirá la suma de \$ 168.292,51 como pago a cuenta del total que surja de la planilla incluida en esta resolutive.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta la fecha de ingreso 01/4/2018 y la fecha de egreso el 28/10/2022, sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual percibida en el último año de trabajo por el actor como trabajador permanente y continuo con jornada completa de trabajo en la categoría de Vendedor y/o Promotor de Planes de Ahorro dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 740/16 Smata / A.Cara que rige la actividad, que fue la de enero del 2022 por un total de \$ 258.804. Así lo declaro.

Intereses.

En relación a los intereses 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”.

En el contexto inflacionario que ha venido atravesando nuestro país a lo largo de los años es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer los derechos constitucionales del trabajador; fijando intereses acordes a la realidad socioeconómica 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.

Nuestros tribunales han sostenido que: "...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-Expte. n° 1496/07, Sent. 93 del 30/09/2020).

Es así que en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, considero que en el presente caso al crédito del trabajador debe aplicarse la tasa pasiva del BCRA, por resultarle más favorable a los derechos del trabajador y resguardar en mayor medida su valor, protegiéndolo del deterioro de la moneda que se opera por el transcurso del tiempo.

Examinando las operaciones y porcentuales de corrección de los importes del capital original, la utilización de la Tasa Activa Banco Nación genera un porcentual de corrección del crédito del 187,39%, sin embargo, tomando el mismo período de tiempo, pero utilizando la Tasa Pasiva BCRA obtenemos un porcentual del 236,99%, indudablemente mas beneficioso para la trabajadora. Lo resuelto no hace más que seguir las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial sentadas en los autos que nos dice que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces.

Se deja establecido que en el caso de los rubros indemnizatorios, se considerará como fecha de la mora al día siguiente al cuarto día hábil de producida la extinción de la relación laboral; mientras que en el caso de remuneraciones, al día siguiente al cuarto día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme lo previsto en los arts. 128, 137 y 255 bis de la LCT. En el caso de la indemnización del art. 80 de la LCT, los intereses se computarán a partir del primer día hábil siguiente al vencimiento del plazo otorgado para la entrega de la documentación en la intimación remitida por el trabajador. Teniendo en cuenta que no se encuentra acreditada la fecha de su recepción, se tendrá por tal a la fecha de remisión de la misiva.

Sentada la tasa de interés aplicable, se establece que conforme al precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/ Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23, los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, la condenada será considerada en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES AL 30/11/24

Juicio: Sanson Claudio Rafael c/ Indiana SACIFI s/ Ordinario (Residual). Expte: 91/23

Fecha inicio:01/04/2018

Fecha Fin:28/10/2022

Antigüedad:4 años, 6 meses y 28 días

Categoría:Vendedor/promotor planes de ahorro

Convenio:CCT 740/16

Jornada:Completa

Mejor Remuneración Normal Habitual

Remuneración 01/22⁽¹⁾:\$ 258.804,00

Total\$ 258.804,00

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización por antigüedad (art.245)\$1.294.020,00

(\$258.804,00 x 5)

2Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)\$258.804,00

(\$258.804,00 x 1)

3SAC s/ Preaviso\$21.567,00

(\$258.804,00 / 12)

4Integración mes de despido (art. 233)\$25.045,55

(\$258.804,00 / 31 x 3)

5SAC s/ Integración mes de despido\$2.087,13

(\$25.045,55 / 12)

6Haberes adeudados octubre 2022\$ 241.550,40

(\$258.804,00 / 30 x 28)

7SAC proporcional 2do semestre 2022\$84.830,20

(\$258.804,00 / 2 x 3,93 /6)

8Vacaciones proporcionales 2022\$ 119.517,81

(\$258.804,00 /25 x 14 x 301 / 365)

9Indemnización art. 2 Ley 25.323\$800.761,84

(\$1.294.020,00+\$258.804,00+\$21.567,00+\$25.045,55+\$2.087,13)x50%

Total al 03/11/2022\$ 2.848.183,93

Int. tasa pasiva BCRA 04/11/2022 - 07/11/20220,41%\$ 11.677,55

Total al 07/11/2022\$ 2.859.861,48

Pago a cuenta\$ 168.292,51

Total al 07/11/2022\$ 2.691.568,97

Int. tasa pasiva BCRA 08/11/2022 - 30/11/2024236,99%\$ 6.378.749,31

Total al 30/11/2024\$ 9.070.318,29

10Indemnización art. 80 LCT\$ 776.412,00

(\$258.804,00 x 3)

Total al 29/12/2022\$ 776.412,00

Int. tasa pasiva BCRA 30/12/2022 - 30/11/2024212,11%\$ 1.646.847,49

Total al 30/11/2024\$ 2.423.259,49

Resumen de la Condena

Rubros 1 al 9\$ 9.070.318,29

10 - Art. 80\$ 2.423.259,49

Total al 30/11/2024\$ 11.493.577,78

Capital de condena\$ 3.456.303,42

Intereses al 30/11/2024\$ 8.037.274,36

Total\$ 11.493.577,78

Notas:

(1) Percibido s/ recibo sueldo 01/2022

Cuarta cuestión: costas y honorarios.

COSTAS.

Atento a lo resuelto en autos y en virtud de lo dispuesto por el art. 63 del CPCT (de aplicación supletoria en el fuero Arts. 14 y 49 CPL), la parte accionada deberá soportar la totalidad de las costas. Así lo declaro.

HONORARIOS.

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

Atento al progreso de la demanda, resulta aplicable el Art. 50 inciso 1) de la Ley 6.204 (modificado), por lo que se toma como base regulatoria el monto actualizado de la condena al 30/11/2024 el que según planilla precedente asciende a la suma de \$ 11.493.577,78.

Determinada la base regulatoria y ponderando las pautas valorativas establecidas en el art. 15 de la ley 5480, es decir, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, la responsabilidad que de las particularidades del caso pudiera haberse derivado para el profesional; el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 11, 14, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Diego Borsotto**, matrícula profesional n° 8168; como apoderado de la parte actora en las 3 etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de \$ **2.700.000**.

2) Al letrado **José Agustín Tuero**, matrícula profesional n° 7314, por su intervención como apoderado de la parte demandada en las 3 etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de \$ **1.400.000**.

3) Al perito **Contador Antonio Reinaldo Bazán**, no corresponde regularle honorarios por cuanto se limitó a aceptar el cargo pericial en el cuaderno de prueba ofrecido por la parte demandada pero no tuvo ninguna otra actuación en este proceso. Así lo considero.

Por ello,

RESUELVO:

I - ADMITIR la demanda promovida por el Sr. **CLAUDIO RAFAEL SANSON**, DNI n° 29.175.117, con domicilio en calle Costa Rica 99 de la localidad de San miguel de Tucumán, en contra de **INDIANA SACIFI**, CUIT 30-53775898-4, con domicilio en calle Salta 160, de esta ciudad y **CONDENAR** al accionado a pagar al actor la suma de \$ **11.493.577,78** en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC s/ preaviso; haberes de octubre 2022; indemnización mes de despido; SAC s/ indemnización mes de despido; Vacaciones no gozadas 2022; Sac proporcional; Art. 2 ley 25.323; Art. 80 LCT; dentro del plazo de **DIEZ DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

II. COSTAS: en la proporción considerada.

III. HONORARIOS: regular 1) Al letrado **Diego Borsotto**, matrícula profesional n° 8168; la suma de \$ **2.700.000**. 2) Al letrado **José Agustín Tuero**, matrícula profesional n° 7314, la suma de \$ **1.400.000**.

Conforme a lo prescripto por el art. 23 de la ley 5480, se les concede a los condenados en costas un plazo de **DIEZ DÍAS** para el pago de los honorarios.

IV. PLANILLA FISCAL: Oportunamente, practicar y reponer (art. 13 de la Ley n° 6204).

V. COMUNICAR la presente resolutive a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER 91/23.MZ

Actuación firmada en fecha 17/12/2024

Certificado digital:
CN=FERNANDEZ CORONA Miguel Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20163089204

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.