Expediente: **54/21**
Carátula: **ROMANO JOSE LAUDINO C/ NOBEN S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO LABORAL I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **29/11/2022 - 04:59**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL MONTEROS

Juzgado Laboral I

ACTUACIONES N°: 54/21

H3060129446

JUICIO: ROMANO JOSE LAUDINO c/ NOBEN S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. 54/21.

Monteros, 28 de noviembre de 2022.

EXPEDIENTE: Para dictar sentencia definitiva en la causa caratulada "Romano José Laudino c/ Noben S.R.L. s/ Cobro de pesos", expediente 54/21.

ANTECEDENTES:

En fecha 18/11/2021 se apersonó la letrada Silvia Adriana Faiad en representación de José Laudino Romano, DNI 25.405.511, con domicilio en calle Catamarca sin número, de la localidad de Acheral, del departamento Monteros, lo que acreditó con poder especial para juicio laboral que adjuntó.

En tal carácter promovió demanda en contra de la firma Noben S.R.L., CUIT 33-71475742-9, con domicilio en calle San Martín 732, de la ciudad de Monteros, persiguiendo el cobro de la suma total de $183.707,00, con más los intereses desde que cada obligación es debida hasta la fecha de su efectivo pago, en concepto de: indemnización del artículo 245 de la LCT, indemnización del artículo 232 de la LCT, SAC (sueldo anual complementario) sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración, SAC proporcional 2019, vacaciones proporcionales no gozadas, multas de los artículos 2 de la Ley 25323 y 80 de la LCT, e indemnizaciones de los artículos 95 y 99 de la LCT, conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

Asimismo, solicitó se condene a la demandada a entregar el certificado de trabajo, la certificación de servicios y remuneraciones, y la constancia de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.

Para el cálculo de los intereses, solicitó la aplicación de la tasa activa del Banco de la Nación Argentina.

En el relato de los hechos, el señor José Laudino Romano (en adelante el actor o accionante) contó que el día 01/06/2017 ingresó a trabajar bajo relación de dependencia de la empresa Noben S.R.L.

Señaló que la firma demandada es una empresa que tiene como actividad principal el servicio de contratista de mano de obra agrícola y, como actividad secundaria, el servicio de cosecha mecánica

y cultivo de frutas cítricas.

En cuanto a sus labores, manifestó que se desempeñaba en la categoría de peón general, cumpliendo servicios como trabajador de temporada en la cosecha de citrus, realizando tareas de poda del limón y tareas generales, encontrándose su contrato de trabajo comprendido en el CCT 271/96.

Indicó que fue categorizado como un trabajador permanente de prestaciones discontinuas o de temporada, y que prestaba servicios ininterrumpidos durante los meses de junio a septiembre de cada año.

Denunció que la última remuneración bruta que percibió fue la correspondiente a la segunda quincena del mes de agosto del 2019, por la suma de $4.550, según consta en los recibos de haberes, cuyas copias ofreció como prueba.

En relación a la jornada laboral, dijo que era de lunes a sábados de 08:00 a 17:00 horas, con un solo día de descanso.

Mencionó que no recibió ninguna capacitación por parte de la empresa.

En cuanto a la extinción del vínculo laboral, narró que el día 06/09/2019, se presentó a trabajar en su horario habitual, pero el capataz, sin motivo alguno, le impidió prestar servicios, manifestándole verbalmente que estaba despedido.

Por ello, mediante telegrama laboral de fecha 26/09/2019, intimó a su empleadora a que aclare su situación laboral, y abone los haberes adeudados por los días que no pudo trabajar por estar enfermo y los jornales caídos por los días que no se le permitió prestar servicios, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales.

Afirmó que, ante el silencio de la demandada, reiteró la intimación mediante telegrama laboral del 08/10/2019, bajo apercibimiento de considerarse despedido en caso de silencio o negativa.

Relató que, ante el nuevo silencio de la accionada, por telegrama obrero de fecha 18/10/2019, se dio por despedido indirectamente.

Aseguró que, en forma extemporánea, la accionada mediante carta documento de fecha 28/10/2019 rechazó en todos sus términos el telegrama laboral del 18/10/2019. Aseveró que contestó dicha misiva mediante telegrama obrero del 26/05/2021, rechazándola, e intimó a su empleadora al pago de los rubros reclamos. Alegó que dicho telegrama nunca fue respondido por la accionada.

Manifestó que ante la falta de respuesta satisfactoria a sus reclamos y con la intención de poder llegar a un acuerdo con la accionada, inició denuncia laboral ante la Secretaría de Estado de Trabajo, Sección Trabajo Rural (Expediente 14366/181-R-19). Señaló que si bien la firma accionante, a través de su representante legal el letrado Manuel Sigampa, compareció a la audiencia fijada para el día 15/12/2019, solo tomó vista de las actuaciones y solicitó un cuarto intermedio, sin embargo nunca presentó la certificación de servicios y el certificado de trabajo ni abonó las sumas reclamadas.

Finalmente, practicó planilla discriminatoria de los rubros reclamados, invocó el derecho que estimó aplicable al caso, y solicitó se admita la demanda con expresa imposición de gastos y costas.

Mediante escrito de fecha 04/05/2022, aclaró que trabajó en la Finca de Citrusvil en Teniente Berdina de Famaillá.

Corrido el traslado de la demanda al domicilio denunciado, se notificó a la empresa Noben S.R.L. el día 11/05/2022.

Por decreto del 30/06/2022 se tuvo por incontestada la demanda por parte de la razón social Noben S.R.L. (punto 1) y se ordenó la apertura a prueba a los fines de su ofrecimiento (punto 3); dicha providencia fue notificada a las partes.

A la audiencia de conciliación, prevista por el artículo 69 del CPL, realizada el 14/09/2022 compareció la letrada Silvia Adriana Faiad, no así la parte demandada, pese a encontrarse debidamente notificada el día 05/09/2022.

Del acta de audiencia surge que atento a que no existían pruebas para producir y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 76 del CPL, se declaró la cuestión de puro derecho.

Por tal motivo, se ordenó el pase de la causa a despacho para resolver, el que debidamente notificado a las partes dejó la causa en estado de ser resuelta.

FUNDAMENTOS:

En mérito de lo expuesto en los párrafos precedentes, corresponde analizar y determinar cuáles son los hechos controvertidos y conducentes sobre los cuales deberé expedirme y resolver, previo análisis de la plataforma fáctica y las pruebas producidas en el expediente.

Preliminarmente cabe tener presente que, conforme surge de las constancias del expediente, se tuvo por incontestada la demanda de la firma Noben S.R.L.

En ese contexto, el artículo 58 del CPL dispone que la falta de contestación de la demanda hace presumir como ciertos los hechos invocados por el actor, y auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario; sin embargo, para que opere esta presunción es necesario que el trabajador demuestre la efectiva prestación de servicios, y que ésta no sea rebatida por la existencia de prueba en contrario.

Ahora bien, para acreditar la existencia de la relación laboral, el actor con su demanda acompañó once recibos de haberes y una carta documento (Andreani) de fecha 28/10/2019; y en virtud de lo dispuesto por el artículo 58 del CPL, propongo tener por auténtica dicha documentación. Así lo declaro.

Así, en la carta documento de fecha 28/10/2019 dirigida al actor, la accionada manifestó que “su vinculación con la empresa obedece a la modalidad de trabajo denominada por temporada”, “lo invito formalmente recibir el pago por los días efectivamente trabajados, como así también por los días en que, si bien no prestó servicio por enfermedad, de igual modo le facturaron por haber acreditado tal condición con certificado médico”.

En este párrafo, se observa la existencia de la prestación de servicios del actor a favor de la firma demandada, ya que esta reconoció que el accionante mantenía un vínculo laboral con la empresa, bajo la modalidad de contrato de temporada.

A la misma conclusión se arriba si se tiene en cuenta que ofrece un pago por los días trabajados, pues resulta obvio de que nadie abona los sueldos de una persona que no es su empleado; circunstancias que sólo se explica en la existencia de una normativa que obliga al empleador a que, durante ese periodo, continúe abonando las remuneraciones de sus trabajadores.

De igual modo está probado el vínculo laboral con dicho intercambio postal, de cuyo texto surge que la empresa demandada reconoció la existencia del contrato de trabajo al aceptar la “decisión

unilateral” del actor de “discontinuar con esta relación laboral” que mantenían; y en consecuencia intimarlo a que “se presente en las oficinas de la empresa y retire el pago de la remuneraciones adeudadas correspondientes a la 1° quincena del mes de septiembre, como así también la liquidación final correspondiente, los certificados de ley, y constancia de aportes”.

Asimismo, los recibos de haberes aportados por el actor acreditan que el señor José Laudino Romano prestaba servicios en relación de dependencia para la razón social Noben S.R.L. desde el 01/06/2017, cumpliendo tareas en la categoría profesional de peón general.

En consecuencia, ante la confesión ficta de la parte accionada derivada de la incontestación de la demanda y la falta de prueba en contrario de lo afirmado y probado por el actor, tengo por acreditada la existencia del contrato de trabajo entre el señor José Laudino Romano y la firma Noben S.R.L. Así lo declaro.

Así las cosas, en virtud de haber hecho efectiva la presunción prevista en el artículo 58 del CPL, y sin que exista prueba en contrario, tendré por cierto que el ingreso del actor sucedió el día el 01/06/2017, sobre todo teniendo en cuenta que esta fecha coincide con la registrada en los recibos de haberes acompañados.

Asimismo, destaco que la relación jurídica sustancial será encuadrada dentro del régimen de la Ley 20744 y del CCT 271/96 aplicable al personal ocupado en tareas de la actividad citrícola (cosecha y empaque de frutas), invocado por el actor.

A su vez, la categoría profesional del actor no es un tema controvertido debido a que este en su demanda manifestó que se desempeñaba en la categoría de peón general, cumpliendo servicios como trabajador de temporada en la cosecha de citrus, realizando tareas de poda del limón y tareas generales, encontrándose su contrato de trabajo comprendido en el CCT 271/96. Tal característica laboral se constata en los recibos de haberes acompañados, en los que figura que el accionante estaba registrado en la categoría profesional y tarea o puesto de peón general.

Por lo tanto, entiendo que las tareas laborales desempeñadas por el actor eran las atinentes a la de peón general, categoría I del CCT 271/96, conforme se encontraba categorizado.

En cuanto a la modalidad del contrato de trabajo, el actor manifestó en la demanda que era un “trabajador permanente de prestación discontinua o de temporada () durante los meses de junio a septiembre de cada año”, y luego dijo que era “un trabajador de temporada en la cosecha de limón”.

De las análisis del intercambio epistolar y la planilla discriminatoria de los rubros reclamados, surge que el actor reconoció que trabajó durante tres temporadas (de cosecha de citrus), las cuales comenzaban y terminaban en determinadas épocas del año (de junio a septiembre), que el ciclo se repetía cada año, por lo cual existían períodos de actividad y receso. Todas características típicas del contrato de trabajo de temporada. A su vez, igual conclusión surge de los recibos de haberes acompañados.

Por ello, y sin existir prueba en contrario, consideraré que la modalidad contractual que unía a las partes era de un contrato de trabajo de temporada, en concordancia con lo dispuesto por los artículos 96, 97, y 98 del régimen de contrato de trabajo de la Ley 20744. También tendré por cierto que el actor prestó servicios efectivos durante los meses de junio a septiembre del año 2017, 2018 y 2019.

En relación a la jornada laboral, el actor dijo que era de lunes a sábados de 08:00 a 17:00 horas, con un solo día de descanso. Sí bien, conforme el horario denunciado por él, este habría realizado horas extras durante la existencia de la relación laboral, al practicar planilla estimativa de rubros

reclamados no formuló ningún reclamo puntual ni tampoco ofreció prueba tendiente a acreditar tal extremo, por lo que considero que no corresponde expedirme al respecto.

En consonancia con lo expuesto, y sin existir prueba en contrario, entenderé que el actor prestó servicios en la jornada completa establecida por el artículo 1 de la Ley 11544 de 8 horas diarias y 48 horas semanales, sobre todo porque el convenio colectivo aplicable (CCT 271/96) no contiene normas específicas respecto de la extensión de la jornada de trabajo.

Conforme lo expuesto precedentemente, y sin que exista prueba en contrario, tendré a las cuestiones fecha de ingreso, tareas, categoría profesional, régimen legal, modalidad contractual y jornada laboral como no controvertidas. Así lo declaro.

Ahora bien, esta sentenciante entiende que corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica del expediente y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Por ende, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria, sobre los cuales me deberé pronunciar, son las siguientes: 1) Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación; 2) Procedencia de rubros y montos reclamados; 3) Intereses y planilla y 4) Costas y honorarios.

Para poder dilucidar las cuestiones controvertidas, cabe valorar las pruebas aportadas y producidas, pertinentes y conducentes (artículos 40, 300, 302 y 265 inciso 4 del CPCyCT supletorio), que a continuación se las enumera, para luego analizarlas en cada punto:

a).- La prueba instrumental está conformada por la siguiente documentación original presentada por la parte actora: telegrama laboral CD860117670 del 26/09/2019, telegrama laboral CD125590646 del 08/10/2019, telegrama laboral Cd125590703 del 18/10/2019, carta documento de fecha 28/10/2019, telegrama laboral CD113775444 del 26/05/2021, actuaciones ante la Secretaría de Estado de Trabajo en un página (Expediente 14366/181-R-19), y recibos de haberes de los períodos: segunda quincena 06/2017, primera quincena 07/2017, segunda quincena 07/2017, primera quincena 08/2017, segunda quincena 08/2017, final 09/2017, primera quincena 08/2018, segunda quincena 08/2018, primera quincena 09/2018, primera quincena 08/2019, y segunda quincena 08/2019. Todas son copias digitalizadas.

PRIMERA CUESTIÓN: Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación.

En cuanto a la extinción del vínculo laboral, el señor José Laudino Romano contó que el día 06/09/2019, se presentó a trabajar en su horario habitual, pero el capataz, sin motivo alguno, le impidió prestar servicios, manifestándole verbalmente que estaba despedido.

Por ello, en fecha 26/09/2019 remitió telegrama laboral CD860117670 a la demandada, con el siguiente contenido: “SRES NOBEN SRL EN MI CARÁCTER DE TRABAJADOR DE DE ESA RAZÓN SOCIAL Y HABIENDO SIDO PRIVADO DE TAREAS DESDE EL 06/09/2019 POR EL CAPATAZ SIN MOTIVO ALGUNO SIN SUSPENSIÓN NI DESPIDO POR ESCRITO POR TANTO INTIMO A USTED QUE EN UN PLAZO PERENTORIO DE 48 HS DE RECIBIDO EL PRESENTE ACLARE MI SITUACIÓN LABORAL HAGA EFECTIVO EL PAGO DE 9 DIAZ TRABAJADOS MAS DIEZ DÍAS POR ENFERMEDAD CUYO CERTIFICADO MEDICO PRESENTE Y DE LOS JORNALES CAIDOS POR SU ESCLUSIVA CULPA ANTE NEGATIVA O SILENCIO A MI RECLAMO ME VERE OBLIGADO A INICIAR ACCIONES LEGALES QUEDAN USTEDES DEBIDAMENTE NOTIFICADOS DE ACUERDO A DERECHO”. (Transcripción textual).

Afirmó que, ante el silencio de la demandada, reiteró la intimación mediante telegrama obrero CD125590646 del 08/10/2019, en los siguientes términos: “SAN MIGUEL DE TUCUMÁN, 07 DE OCTUBRE DE 2019.- Al Representante Legal de la firma NOBEN SRL: Me desempeño bajo vuestra relación de dependencia en forma continua e ininterrumpida desde Agosto del 2015, como trabajador de temporada, realizando tareas de poda de limón. Que en fecha 06/09/19 me presenté a trabajar en el horario habitual y el Capataz, sin motivo alguno me manifestó que estaba despedido, impidiéndome realizar mis tareas habituales. Teniendo en cuenta que la comunicación verbal no es suficiente para la configuración del despido y siendo necesario de acuerdo a lo establecido por la LCT, la notificación fehaciente por parte del empleador al domicilio real del trabajador, vengo a INTIMARLE, para que en el término de 48 hs. Aclare mi situación laboral y me proporcione ocupación efectiva. Todo ello bajo apercibimiento, en caso de rechazo o silencio, de considerarme despedido por culpa exclusiva de la empresa y en tal caso intimarle a que me pague las indemnizaciones de ley por despido incausado. QUEDA UD. INTIMADO”.

Relató que, ante el nuevo silencio de la accionada, el día 18/10/2019 le envió telegrama laboral CD125590703: “NOBEN SRL; Ante vuestra falta de respuesta a la intimación cursada por TCL remitido el 08/10/19 (lo que hace presumir su conformidad art. 57 LCT), a que me aclare mi situación laboral ante vuestro despido verbal, bajo apercibimiento de darme por despedido, vengo por la presente a hacer efectivo dicho apercibimiento y dándome por despedido por su exclusiva culpa. En consecuencia le intimo a que abone en término de 48 Hs; las remuneraciones adeudadas y sus diferencias; SAC y vacaciones proporcionales e indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, y hacer entrega de la certificación de los servicios, certificados de trabajo y constancias de mis aportes y contribuciones a la seguridad social, consiguiendo mis reales remuneraciones denegadas, bajo apercibimiento de reclamarlas judicialmente junto con las indemnizaciones agravadas del art. 80 LCT, y las de la ley 25.323 y denuncia ante la AFIP. Asimismo y por el término de 30 días le intimo a regularizar y cancelar el pago de las retenciones y aportes que se hicieran con destino a los organismo de la seguridad social y sindical de (UATRE) y seguro de sepelio, bajo apercibimiento de reclamar la indemnización del art. 132 bis LCT. QUEDA UD, DEBIDAMENTE INTIMADO”.

Continuó el actor manifestando que posteriormente, en forma extemporánea, recibió carta documento de fecha 28/10/2019 de parte de su empleadora, la que textualmente dice: “RECHAZO vuestro telegrama ley de fecha 18/10/19, en todos sus términos, por ser el mismos falso, malicioso e improcedente. Niego todo y cada uno de los hechos y derechos invocados en su injuria. Jamás recibimos telegramas ley de fecha 08/10/19 que hace referencia en su misiva, desconociendo hasta el día de la fecha su contenido. Tampoco sabemos las razones que lo llevaron a Ud. a darse por despedido en forma indirecta, por lo que solicitamos que cese con esta actitud de mala fe laboral. Niego tener que abonarle a Ud. remuneraciones adeudadas y diferencias salariales, SAC, Vacaciones proporcionales, e indemnización de los art. 232, 233 y 245 de la LCT, como así también ni ninguna otra indemnización bajo ningún concepto. Como Ud. bien lo sabe, su vinculación con la empresa obedece a la modalidad de trabajo denominada por temporada, y la temporada se encuentra finalizada, razón por la cual se lo invitó formalmente recibir el pago por los días efectivamente trabajados, como así también por los días en que, si bien no prestó servicio por enfermedad, de igual modo le facturaron por haber acreditado tal condición con certificado médico. En virtud de su decisión unilateral de discontinuar con esta relación laboral, intimo a que se presente en las oficinas de la empresa y retire el pago de la remuneraciones adeudadas correspondientes a la 1° quincena del mes de septiembre, como así también la liquidación final correspondiente, los certificados de ley, y constancia de aportes. QUEDA UD. DEBIDAMENTE INTIMADO”.

A su turno, la parte demandada no contestó demanda.

Con la cuestión así planteada me abocaré al análisis correspondiente.

En primer lugar, si bien es cierto que la demandada incurre en incontestación de la demanda, lo que la haría pasible de la aplicación de la presunción legal contenida en el artículo 58 del CPL, aquella se encuentra condicionada a la falta de prueba en contrario. Ello es así porque de acuerdo a lo prescripto en la segunda parte del artículo 58 del CPL, ante la incontestación de la demanda se sanciona al demandado con una presunción "*iuris tantum*", consistente en tener por ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, “salvo prueba en contrario", lo que sin dudas requiere la consulta de la plataforma probatoria de la causa.

Así lo ha resuelto nuestra Corte Suprema de Justicia provincial - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, al expresar que: “Vale decir que las presunciones legales a favor del actor, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal para el supuesto de no contestación de la demanda. Una vez acreditado el hecho principal de la relación laboral y no contestada la demanda, resulta del caso destacar que las presunciones que contempla el artículo 58 del CPT no operan ministerio legis sino que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si en la especie, resultan de aplicación con arreglo al material probatorio producido en autos. En efecto, del segundo párrafo de la norma ritual precitada surge claramente que la presunción de certeza de los hechos invocados y la autenticidad y recepción de los documentos acompañados con la demanda, se encuentran supeditados a la inexistencia de prueba en contrario” (Juicio “Salcedo René Cesar vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, Sentencia Nro. 793 del 22/08/2008 - Registro: 00024621-01).

Aunque resulte evidente la dificultad de producir prueba en contrario ante la inexistencia del escrito de contestación de la demanda, por el llamado principio de adquisición procesal, la producida por el actor se incorpora al proceso en forma común y sirve a la convicción del juez de modo que puede utilizar sus resultancias independientemente de la parte a la cual favorezca.

Analizada la plataforma probatoria, sin que exista prueba en contrario, propongo tener por auténticas las misivas que integraron el intercambio epistolar entre las partes. Así lo declaro.

En cuanto a la recepción de los documentos acompañados, no pasa desapercibido para esta sentenciante que, en la carta documento del 28/10/2019, la razón social Noben S.R.L. contestó el telegrama obrero de fecha 18/10/2019, manifestando que: “Jamás recibimos telegramas ley de fecha 08/10/19 que hace referencia en su misiva, desconociendo hasta el día de la fecha su contenido”. Por ese motivo, ante las propias manifestaciones de la parte demandada, lo que sin dudas constituye una prueba en contrario acerca de la recepción del telegrama obrero de fecha 08/10/2019, considero que no resulta de aplicación lo dispuesto por el artículo 58 del CPL en relación a esta misiva, máxime teniendo en cuenta que la parte actora tampoco produjo prueba al correo tendiente a acreditar su recepción. Así lo declaro.

Ahora bien, de la descripción del intercambio epistolar ocurrido entre las partes, surge que el acto que puso fin a la relación laboral existente entre las partes fue el despido indirecto comunicado por el actor mediante telegrama laboral CD125590703 de fecha 18/10/2019; y que al no constar en la causa su fecha de recepción y como una excepción a la teoría recepticia que impera en materia laboral, es que deberá estarse a la fecha de su libramiento -el día 18/10/2019- como la fecha del distracto. Así lo declaro.

En segundo lugar, resulta pertinente adentrarnos al análisis del hecho controvertido entre las partes en relación a si la causa invocada en la misiva rupturista se corresponde o no con el concepto jurídico en el marco del derecho laboral denominado “justa causa”.

En este punto resulta necesario acudir a las previsiones del artículo 243 de la LCT que establece: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”.

Al respecto, señala Fernández Madrid que la situación de despido en que se coloca el trabajador debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La comunicación de la causa de despido no debe, según la jurisprudencia, atenerse a fórmulas especiales, pero sí describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones “genéricas o abstractas” sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los puedas reubicar o redefinir a conveniencia, después de transmitidos. Deben emplearse en la notificación de la denuncia con justa causa, expresiones correctas, precisas y, ajustadas a los hechos que la motivan y a la verdadera causal que determinan la disolución del contrato laboral (Juan Carlos Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada, 2° Ed. Buenos Aires: La Ley 2012, T III, P. 1997).

En este sentido, el artículo 243 de la LCT persigue el propósito de que las partes conozcan desde el inicio del pleito y aún antes de la traba del litigio, el contenido cierto e invariable (inamovible) de la causa del despido, como una forma de salvaguardar el principio constitucional de la defensa en juicio.

De acuerdo a la normativa bajo análisis son dos los requisitos exigidos al momento de comunicar la denuncia motivada del contrato de trabajo: 1) forma escrita y 2) expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

La forma escrita, se impone como forma del acto - forma de declaración escrita- y no como forma de la prueba del mismo. Se trata de una prueba *ad solemnitatem*. Nos dice Diego Tula que la exigencia será así cuando, omitida la forma, el negocio queda privado de sus efectos propios, sin perjuicio de producir otros efectos diferentes. Es decir, el despido será perfectamente válido, pero incausado (Intercambio Telegráfico en el contrato de trabajo, 1° ed. Revisada - Santa Fe: RubinzalCulzoni, 2017, p. 202).

Teniendo en cuenta lo manifestado, resalto que el actor cumplió con el primer requisito (forma escrita), ya que comunicó el despido indirecto a la parte demandada por medio fehaciente, como lo es el telegrama laboral de fecha 18/10/2019.

Asimismo, de la lectura y análisis del telegrama laboral CD125590703 de fecha 18/10/2019 remitido por el trabajador, a fin de comunicar el despido, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada, en este caso el silencio de la empleadora a los requerimientos previamente intimados.

En tercer lugar, corresponde analizar si el despido indirecto del actor fue realizado o no de manera justificada, y para ello me adentraré en la valoración de la ruptura contractual para determinar si configura un despido con justa causa por injuria grave (artículo 242 LCT), que justifique no mantener vigente el vínculo laboral existente entre la partes (artículo 10 LCT).

Es oportuno recordar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de los hechos invocados como justificación de dicho acto rescisorio (artículo 302 CPCyCT), debiendo el juez valorar dicha causa a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y las circunstancias personales del caso.

Del análisis del intercambio epistolar, resulta que el actor se dio por despedido indirectamente mediante telegrama del 18/10/2019, invocando como causal de la extinción de la relación laboral el silencio de la demandada ante las requisitorias hechas por él, mediante telegrama laboral de fecha 08/10/2019, para que aclare su situación laboral y proporcione ocupación efectiva.

Sin embargo, conforme lo expuesto precedentemente, la parte demandada en su carta documento del 28/10/2019 negó expresamente la recepción del telegrama obrero de fecha 18/10/2019. Por ese motivo, correspondía al actor acreditar concretamente que dicha intimación (TCL del 18/10/2019) llegó a la esfera de conocimiento de la demanda y que ésta se mantuvo en silencio, por lo menos durante 48 horas, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 302 antes citado.

A pesar de ello, de las constancias del expediente, no surge ninguna prueba tendiente a acreditar tal extremo, máxime si se tiene en cuenta que aquella era de vital importancia para la resolución de la cuestión pertinente traída bajo análisis.

Tal es así que el accionante no pudo probar en esta causa que efectivamente transcurrió el plazo necesario y razonable para tener certeza de que la empleadora recibió la notificación correspondiente y que esta guardó silencio frente a esa intimación. En este sentido, la regla en materia de comunicaciones es que quien elige un medio asume el riesgo del fracaso, ya que un despacho no entregado constituye una no comunicación.

En esa línea de razonamiento, la Corte Suprema de Justicia Provincial, en la causa “Castillo María Cristina vs Chivilcoy SA (Hotel Amadeus) s/ Cobro de Pesos” (Sentencia 118 del 03/03/2017), sostuvo que: “Resulta oportuno destacar que, dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento. () También se sostuvo que, en el caso de comunicación escrita del despido, si el trabajador desconoce la comunicación que le fuera dirigida y el empleador no acredita la efectiva recepción, el despido ha de considerarse incausado, más allá de la injuria que se hubiera invocado y de la eventual prueba de esta última en la causa (cfr. Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2005, Tomo IV, págs. 177/178). Ello también es aplicable en el caso inverso, es decir, cuando el sujeto emisor es el trabajador y el sujeto receptor, el empleador. Resulta pertinente recordar que las exigencias formales previstas por el artículo 243 de la LCT son válidas para ambas partes del contrato que efectuaran la denuncia motivada, tanto para el empleador -en caso de despido directo- como para el trabajador -si se tratara de un despido indirecto- (cfr., Etala, Carlos Alberto, comentario al artículo 243 de la LCT en La Ley Online). En este marco, considero ajustada a derecho la sentencia impugnada en cuanto es materia de los agravios aquí tratados, pues, si bien es cierto que se encuentra acreditada en autos la autenticidad de los telegramas glosados a fs. 75 y 76 (cfr. fs. 74), también lo es que no se logró acreditar que ellos hubieran sido recibidos por la demandada o que hubieran entrado en su esfera de conocimiento, siendo que tales extremos fueron negados por dicha parte”.

Y si bien es cierto que se declaró auténtico el telegrama laboral de fecha 08/10/2019, al respecto la Corte continúa diciendo que: “El hecho que se hubiere acreditado la autenticidad de las piezas postales glosadas a fs. 75 y 76, en modo alguno relevaba, a la parte actora, de la carga procesal de

acreditar, mediante el correspondiente informe del correo oficial, que tales epístolas fueron recibidas por la demandada, o bien, mediante cualquier otro medio probatorio, que ellas entraron en la esfera de conocimiento de esta última. No puede soslayarse que dicha misivas pudieron haber sido, por algún motivo, devueltas al remitente; o haberse extraviado, o haber seguido alguna suerte diversa a su efectiva entrega al destinatario".

En esta instancia, cabe tener presente que para que el despido indirecto pueda tener lugar el trabajador debe previamente haber intimado a su empleador al cumplimiento de determinadas cargas, conductas y obligaciones, apercibiendo sobre cuál será su proceder en caso de silencio, negativa o respuestas evasivas. La manifestación expresa de los motivos sobre los cual se realiza el emplazamiento, es un derivado del principio de buena fe y tiene su razón de ser en el hecho de que el conflicto comienza a autocomponerse con el intercambio epistolar.

Al no haberse producido prueba sobre la recepción del telegrama obrero de fecha 08/10/2019, no solo no se pudo acreditar que empleadora tomó cabal conocimiento de lo que se le requería, sino que además tampoco se pudo determinar si ésta se mantuvo en silencio, por lo menos, durante 48 horas.

En caso de incumplimientos contractuales, consideramos que es requisito necesario para una válida ruptura del vínculo laborativo la existencia de una intimación previa que contenga la afirmación de hechos (u omisiones) que configuran la injuria alegada y el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento, ya fuera con la finalidad de obtener una revisión de la supuesta conducta viciosa de que se trata o la simple posibilidad de que la otra parte pueda ejercer el derecho a replicar. Esta obligación incumbe tanto al trabajador como al empleador, pues ambos deben conocer cuál será la determinación que adoptará el uno o el otro para garantizar la posibilidad de esgrimir oportunamente sus defensas (Diego, Tula. Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo: eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo / Diego Tula. -1a ed. revisada 1a reimpresión -Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2019. Página 162).

Se debe destacar también que el principio de buena fe funciona como regla de interpretación del contrato y como pauta de conducta de los contratantes, del que se derivan cargas y de entre las cuales interesa destacar las de conocimiento y claridad.

En este sentido, en el fallo antes referenciado, nuestra Corte Suprema, señala que: "En modo alguno pudo haberse acreditado en autos que el empleador hizo caso omiso a los requerimientos de la trabajadora si previamente no se acreditó que el primero hubiera tomado conocimiento de tales requerimientos. Repárese que el análisis del cumplimiento de la notificación a que alude el artículo 243 de la LCT debe efectuarse en forma previa al de la existencia de injuria; y que el incumplimiento de dicha notificación, por parte del trabajador, impide que pueda considerarse justificado el despido indirecto dispuesto por éste".

En mérito a lo expuesto, de las constancias del expediente surge que el señor Romano el día 08/10/2019 intimó a su empleadora para que le aclare su situación laboral, y en fecha 18/10/2019 se dio por despedido. Sin embargo, no probó la fecha y hora en que la accionada recibió esa comunicación del día 08/10/2019, cuando en este caso era a la parte actora a quien le correspondía acreditar tal extremo. Atento lo expresado, considero que el despido indirecto decidido por el trabajador, resulta ilegítimo, al no haberse demostrado la entrega de la intimación previa y el cumplimiento de plazos legales para hacer efectivo el mismo.

Asimismo, si bien tengo presente que el actor se dio por despedido ante el silencio de la parte demandada a su intimación efectuada el 08/10/2019, en el supuesto caso de tener por realizada dicha intimación previa por medio del telegrama laboral CD860117670 del 26/09/2019, no escapa a

mi observación que en dicha misiva se omitió consignar la frase “bajo apercibimiento de considerarme despedido”, para recién hacer saber la voluntad rescisoria del contrato de trabajo ante el supuesto de incumplimiento o silencio por parte de la demandada, por lo cual el despido indirecto en el que se colocó el actor resulta injustificado.

Al respecto, la Excma. Corte Suprema de la Provincia dijo: “El apercibimiento genérico, ambiguo o impreciso no es suficiente para colocar al trabajador en situación tal que justifique la decisión de considerarse despedido, puesto que, precisamente la ambigüedad del requerimiento implica la falta de precisión acerca de cuál será el temperamento que adoptará el requirente en caso de no ser atendido su pedido (CJST, sentencia N° 337 del 14/5/2012, “Cardozo, Juan Carlos vs. El Faldeo S.R.L. s/ Cobro de pesos”).”

En definitiva, concluyo que el trabajador obró intempestivamente al darse por despedido, mediante telegrama de fecha 18/10/2019; y por lo tanto, considero que el despido indirecto invocado por el actor resulta incausado e injustificado. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Procedencia de rubros y montos reclamados.

El actor reclama la suma de $183.707,00, con más los intereses desde que cada obligación es debida hasta la fecha de su efectivo pago, en concepto de indemnización del artículo 245 de la LCT, indemnización del artículo 232 de la LCT, SAC (sueldo anual complementario) sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración, SAC proporcional 2019, vacaciones proporcionales no gozadas, multas de los artículos 2 de la Ley 25323 y 80 de la LCT, e indemnizaciones de los artículos 95 y 99 de la LCT, conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

También solicitó se condene a la demandada a entregar el certificado de trabajo, la certificación de servicios y remuneraciones, y constancia de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.

Conforme lo resuelto precedentemente, para el cálculo de los rubros por los que prospera la presente demanda y que se determinarán en la planilla que forma parte de esta sentencia, se tomará como base la remuneración que le correspondía percibir al actor conforme su fecha de ingreso (01/06/2017), jornada laboral (completa), categoría profesional (peón general), y la fecha del distracto (18/10/2019), acorde a lo prescripto por el artículo 18 de la LCT y la escala salarial vigente del CCT 271/96, computándose una antigüedad de 1 año para su correcta liquidación. Así lo declaro.

Asimismo, para resolver esta cuestión se tendrá en cuenta lo valorado precedentemente, como así también la planilla de rubros y montos adjunta a la demanda, en lo que no resulte modificada por la presente sentencia, analizando por separado los rubros reclamados conforme las previsiones contenidas en el artículo 265, inciso 6, del CPCyCT.

1) Indemnización del artículo 245 de la LCT: El rubro pretendido resulta improcedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto injustificado. Así lo declaro.

2) Indemnización del artículo 232 de la LCT y SAC sobre preaviso: El rubro pretendido resulta improcedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto injustificado. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido y SAC sobre integración: El rubro pretendido resulta improcedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto injustificado. Así lo declaro.

4) SAC proporcional 2019: El rubro resulta procedente ya que la parte empleadora no acreditó documentalmente su pago; su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

5) Vacaciones proporcionales no gozadas: El rubro resulta procedente ya que la parte empleadora no acreditó documentalmente su pago; su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia (artículos 150, 154, 156 y cc. de la LCT). Así lo declaro.

6) Multa del artículo 2 de la Ley 25323: El rubro reclamado es improcedente debido a que la extinción de la relación laboral se produjo por despido indirecto injustificado. Así lo declaro.

7) Multa del artículo 80 de la LCT: Respecto de la procedencia de esta multa, señalo que el artículo 45 de la Ley 25345 agregó como último párrafo al artículo 80 de la LCT el siguiente “Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

A su vez, el Decreto Reglamentario 146/2001 en su artículo 3 dispuso “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en 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 artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

Del expediente surge que la fecha de extinción del contrato se configuró el día 18/10/2019 y que el actor intimó en fecha 26/05/2021 a la firma demandada a que entregue la documentación del artículo 80 de la LCT, es decir, después de transcurrido el plazo de treinta días corridos desde la extinción del vínculo laboral que prevé el artículo 3 del decreto reglamentario.

Atento a lo expuesto, se corrobora que la accionante dio estricto cumplimiento con el extremo legal fijado, por lo que corresponde admitir la multa del artículo 80 de la LCT solicitada. Así lo declaro.

8) Indemnización del artículo 95 y 99 de la LCT:

En cuanto, a los daños y perjuicios (artículo 95 LCT), el actor reclama con base en el derecho común la suma de $20.553,00; sin embargo no acreditó el cumplimiento de los extremos exigidos por la norma.

En este sentido, el artículo 97 de la LCT dispone que: “El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley”.

Así, la disposición aludida requiere que: a) estén pendientes los plazos de temporada, b) que el trabajador se encuentre prestando servicios y c) que se extinga la relación por despido sin causa.

Por ello, en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido indirecto injustificado, el rubro pretendido resulta improcedente. Así lo declaro.

9) Entregar el certificado de trabajo, la certificación de servicios y remuneraciones, y constancia de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social.

El artículo 80 de la LCT, establece que: **"**La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente".

El artículo bajo análisis contempla tres obligaciones del empleador: a) ingresar los aportes y contribuciones destinados al sistema de seguridad social y a las entidades sindicales (obligación de hacer); b) entregar al trabajador constancia documentada del pago de esas cotizaciones (obligación de dar); y c) luego de la extinción del vínculo laboral, otorgar al trabajador el certificado de trabajo (obligación de hacer).

Además señala Ackerman que: "El artículo 80 de la LCT (...) se complementa con otra norma (...) como es la del artículo 12, inciso g, del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (ley 24.241), en tanto este último pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios de dicho sistema, '...las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación'." (Ackerman, Mario E. -Director-, 'Tratado de Derecho del Trabajo', Rubinzal-Culzoni: Santa Fe, 2005, t.III, págs. 64/66).

Ahora bien, cabe recordar que la obligación de hacer entrega de dicha documentación nace por la mera extinción del contrato de trabajo, por lo que la mora del empleador se produce de pleno derecho, incluso en los casos en que el trabajador no lo reclame expresamente.

Conforme se declaró en la segunda cuestión el distracto ocurrió el 18/10/2019, por lo que corresponde obligar a la parte demandada a hacer entrega al trabajador del certificado de trabajo, la certificación de servicios y remuneraciones y constancia documentada de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento se aplicaránastreintes, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 10 del CPL. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Intereses y planilla

Intereses: Nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" ha ratificado la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324

del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, pronunciando la siguiente: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial- Goane -dis. parcial- Sbdar -Posse- Pedernera).

También, nuestra CSJT ha dicho que: “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación” (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo “Porcel Fanny Elizabeth Vs. La Luguenze S.R.L S/ Despido”, Sentencia 1267 del 17/12/2014).

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el artículo 768 del CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

Asimismo, dichos montosdevengarán intereses desde que son debidos hasta su efectivo pago, conforme a la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, en las causas "Medina, Hugo Rafael vs. SI.PRO.SA. s/ daños y perjuicios" (sentencia n° 24 del 8/02/05) y "Martín, Ramón Eduardo y otros vs. Azucarera Argentina C.E.I. Ingenio La Corona s/ cobro de pesos", por ser obligatoria su observancia para los tribunales inferiores. Así lo declaro.

Planilla:

CUERPO DE CONTADORES - CENTRO JUDICIAL DE CONCEPCIÓN

JUICIO: ROMANO JOSE LAUDINO c/ NOBEN S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. 54/21.

Planilla de Fallo

Tasa activa Banco Nación Período 18/10/2019 al 31/10/2022 135,45 %

Datos

*Ley de Contrato de Trabajo CCT 271/96

Fecha de ingreso: 1/6/2017

Fecha de distracto: 18/10/2019

Remuneración s/ escala salarial: $20.553,00

Cálculo de los rubros que progresan al 31/10/2022 Fecha Importe % Interés Total

1 - SAC proporcional 2019

1° sem = $ 20.553,00 x 1/2 x 30d/180d = $ 1.712,75 30/6/2019 $ 1.712,75 154,60 $ 2.647,91 $ 4.360,66

2° sem = $ 20.553,00 x 1/2 x 108d/180d = $ 6.165,90 18/10/2019 $ 6.165,90 135,45 $ 8.351,71 $ 14.517,61

2 - Vacaciones proporcionales " $ 4.412,04 135,45 $ 5.976,11 $ 10.388,16

$ 20.553,00/25d x 138d/360d x 14d = $ 4.412,04

3 - Indemnización art 80 " $ 61.659,00 135,45 $ 83.517,12 $ 45.176,12

$ 20.553,00 x 3 = $ 61.659,00 _____ _____ _____

$ 73.949,69 $ 100.492,85 $174.442,55

Total de la planilla al 31/10/2022 **$ 174.442,55**

CUARTA CUESTIÓN: Costas y honorarios.

Costas: Es principio rector en materia procesal que las costas causadas en instancia judicial deben ser soportadas por el vencido, siendo doctrina referir al principio objetivo de la derrota. Este criterio es el que adoptó nuestro ordenamiento procesal en el actual artículo 105 del CPCyCT, aplicable conforme lo dispuesto por los artículos 49 y 14 del CPL.

Cabe resaltar que el supuesto previsto en el artículo 108 del CPCyCT supone la inexistencia de un único vencedor y la concurrencia de éxitos parciales atribuibles a cada una de las partes y, por ende, de vencedores y perdedores parciales en la contienda judicial.

Dicha norma señala que si el resultado del juicio, incidente o recurso fuera parcialmente favorable para ambos litigantes, las costas se prorratearán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos.

Como puede verse, en este supuesto la regla del vencimiento subsiste, sólo que no puede afirmarse que exista un único e inequívoco vencedor.

De todos modos, la medida del éxito obtenido sigue siendo un dato sumamente relevante cuando se trata de la aplicación de la norma en cuestión, puesto que, como se acaba de señalar, la regla que justifica el criterio legislativo que subyace al artículo 108 del CPCyCT sigue siendo la regla del vencimiento y del criterio objetivo de la derrota correlativa de cada una de las partes intervinientes, sólo que el Tribunal interviniente debe establecer la cuota de responsabilidad por las costas en proporción al éxito obtenido por cada uno de los litigantes.

A partir del análisis de la planilla, se infiere que se trata de un supuesto en donde existe un progreso y rechazo parcial de la posición asumida por la parte actora (artículo 108 del CPCyCT), no ante un supuesto en el que aquella pueda considerarse exclusiva vencedora, y, por ende, estimar que el perdedor debe afrontar el pago de las costas como consecuencia del hecho objetivo de su derrota (artículo 105 del CPCyCT).

Teniendo en cuenta lo expuesto, los rubros y montos por los que prospera la demanda, considero imponer las costas de la siguiente manera: al actor cargará con el 70%, y la parte demandada cargará con el 30% restante (artículo 108, primera parte, del CPCyCT supletorio). Así lo declaro.

Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de la profesional interviniente en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46, inciso 2, de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la causa, y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el artículo 50, inciso b, de la ley citada, el que dice: “En los juicios laborales se considerará monto que servirá de base para la regulación de honorarios: a)... b) cuando la demanda...prosperare por suma inferior al 50% de lo reclamado, la suma que determine el juez o tribunal entre el 30% y el 60% del monto de la demanda”.

A su vez, el artículo 52 del CPL establece que a efectos de la regulación de los honorarios profesionales, se considerará como base económica el capital, con más sus intereses y otros rubros que integren la demanda o la condena.

Por lo tanto, teniendo en cuenta que la demanda prosperó por un monto inferior al 50% de lo reclamado en la demanda ($183.707,00), se tomará como base para la regulación de los honorarios profesionales el 60% de dicho monto que equivale a $110.224,20, cuyo importe actualizado a la fecha 31/10/2022 arroja un resultado de $168.413,29.

Habiéndose determinado la base regulatoria a aplicar y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por el profesional, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, el resultado obtenido por cada parte y lo dispuesto por los artículos 14, 15, 38, 39, 42, y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432 ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada **SILVIA ADRIANA FAIAD**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrada apoderada, durante las dos etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, el 10% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de pesos diecisiete mil cuatrocientos dos con 68/100 ($17.402,68). Sin embargo, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: “En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación”, procederé a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita-, ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. En consecuencia, le corresponde la suma de pesos setenta y cinco mil ($75.000)”. Así lo declaro.

En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la ley de honorarios profesionales. Así lo declaro.

Por ello

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por José Laudino Romano, DNI 25.405.511, con domicilio en calle Catamarca sin número, de la localidad de Acheral, del departamento Monteros, en contra de la firma Noben S.R.L., CUIT 33-71475742-9, con domicilio en calle San Martín 732, de la ciudad de Monteros, a quien se condena, a que en un plazo de 10 días, proceda al pago de la suma total de pesos ciento setenta y cuatro mil cuatrocientos cuarenta y dos con 55/100 ($174.442,55), a favor del actor, en concepto de: SAC proporcional 2019, vacaciones no gozadas 2019 y multa del artículo 80 de la LCT; y **ABSOLVERLA** del pago de la indemnización del artículo 245 de la LCT, indemnización del artículo 232 de la LCT, SAC (sueldo anual complementario) sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración, multa del artículo 2 de la Ley 25323, e indemnizaciones de los artículos 95 y 99 de la LCT, por lo considerado.

II) CONDENAR a la parte demandada, a que en un plazo de 10 días, proceda a entregar al actor el certificado de trabajo, la certificación de servicios y remuneraciones, y constancia documentada de haber ingresado los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, previstos en el artículo 80 de la LCT, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento se aplicarán astreintes, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 10 del CPL, conforme lo considerado.

III) INTERESES Y COSTAS: conforme lo considerado.

IV) REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada **SILVIA ADRIANA FAIAD**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrada apoderada, durante las dos etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, equivalente a la suma de pesos setenta y cinco mil ($75.000), conforme lo considerado. En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la ley de honorarios profesionales.

V) PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Artículo 13 Ley 6204).

VI) COMUNÍQUESE a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Actuación firmada en fecha 28/11/2022

Certificado digital:
CN=CARRERA Tatiana Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27244140004

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