Expediente: **1426/17**
Carátula: **PRADO IVAN ESTEBAN C/ SAINT ANDREWS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**
Tipo Actuación: **CEDULA CASILLERO VIRTUAL FIRMA DIGITAL**
Fecha Depósito: **27/08/2021 - 04:49**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1426/17

H103023042836

CEDULA DE NOTIFICACION

San Miguel de Tucumán, 26 de agosto de 2021

JUICIO: **PRADO IVAN ESTEBAN c/ SAINT ANDREWS S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte N°: 1426/17.**

Se notifica al Dr.: **FERNANDEZ VELASCO,ALEJO MARCIAL**

Domicilio Digital: **90000000000**

P R O V E I D O

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1426/17

H103022927849

H103022927849

JUICIO: PRADO IVAN ESTEBAN c/ SAINT ANDREWS S.R.L. s/ COBRO DE PESOS.- 1426/17

San Miguel de Tucumán, 30 de junio de 2021.-

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en esta causa caratulada: **"PRADO IVAN ESTEBAN C/ SAINT ANDREWS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N°1426/17"** los que se

tramitan por ante este Juzgado del Trabajo de la II°Nominación, y

RESULTA

DEMANDA: Se presenta a fs. 21/24 el letrado Juan José Sirena, en representación de **IVAN ESTEBAN PRADO, DNI N° 33.756.807,** Argentina, mayor de edad, con domicilio en calle Estrada N°2424 S.M. de Tucumán e interpone demanda en contra de **SAINT ANDREWS SRL**, CUIL 30-70774352-9, con domicilio en calle Chivilcoy 5041, Capital Federal, con el fin de que oportunamente se la condene a abonar la suma de cuatrocientos cincuenta y cuatro mil doscientos sesenta y seis pesos.

Afirma que su mandante ingresó a trabajar bajo relación de dependencia en fecha 16/09/08, hasta el 05/07/17, en la categoría profesional de repositor - maestranza C del convenio colectivo 130/75, cumpliendo una jornada de lunes a sábados inclusive de 7 a 15 hs. realizando tareas de merchandising, reposición y venta de productos marca Swift en distintas bocas de expendio (supermercados, despensas, mini mercados, etc.).

Luego refirió respecto al distracto que “En efecto, y como resulta de la carta documento de fecha 03/07/17 (recibida el 05/07/17), la demandada despidió a mi poderdante por haber incurrido en no prestar atención a las indicaciones de su supervisor, ni a las directivas generales de la empresa relativas al control de productos de góndola; lo que, sostiene la contraria en tal misiva se suma a los graves incumplimientos ya señalados en la carta documento de fecha 02/06/17, y torna imposible la continuación del vínculo. En este sentido, es del caso remarcar que, y como resulta del telegrama de fecha 06/07/17, mi representado rechaza de plano la licitud del acto extintivo dispuesto por la demanda, en atención a que son absolutamente falsos los hechos que invoca, pues jamás dejó de prestar atención a las indicaciones de sus supervisores, ni menos aún incumplió con directiva alguna de la empresa, entre las que se incluye el control de los productos de góndola. A mayor añadidura, y como también se lo expuso en el telegrama referido, la absoluta ilicitud del despido resulta de los inadmisibles términos en que fue comunicado, en tanto no especifica en modo alguno: (i) el día y hora en que tuvieron lugar los supuestos incumplimientos, (ii) las indicaciones a las que supuestamente no se prestó atención, y (iii) las directivas de la empresa que presuntamente se incumplieron, lo que coloca a mi poderdante en una situación de grave indefensión, púes no le permite conocer con la debida claridad los supuestos hechos alegados para fundamentar la decisión extintiva, lo que evidencia la intrínseca ilicitud del acto por violación de lo dispuesto por el art. 243 de la ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). En este sentido, es del caso señalar que, y tal como lo enseña la doctrina y jurisprudencia, la vaguedad o imprecisión en la comunicación de la causa del despido lo deslegitiman de plano, en tanto se vulnera gravemente el derecho de defensa del trabajador, a quien, al impedírsele conocer con precisión las circunstancias puntuales de la pretendida falta que se le imputa, se lo priva de la posibilidad de fijar adecuadamente su posición, colocándoselo así en un estado de indefensión inadmisible. Por último, y como resulta del telegrama laboral referido, mi parte también rechazó que la demandada pueda invocar válidamente como antecedente disciplinario la suspensión que le comunicó el 07/06/17, en atención a que son igualmente falsos los hechos en que se fundamenta tal sanción, como se lo expuso en la impugnación formulada mediante le telegrama laboral de fecha 06/07/17 que adjunto. Por lo demás, y como V.S. seguramente lo habrá advertido sin esfuerzo, aun colocándose al solo fin argumental en la hipótesis de que los hechos que se imputan a mi poderdante fueran reales, que no lo son, se trataría de incumplimientos totalmente nimios que de ninguna manera tienen la entidad para legitimar la resolución del contrato. En suma, la extinción del vínculo dispuesta por la contraria es claramente ilícita, sea porque se sustenta en una causal notoriamente falsa e imprecisa que le detrae cualquier tipo de legitimidad, sea porqué, en cualquier caso, se trataría de hechos

absolutamente intrascendentes y faltos de entidad para justificar la decisión rupturista, lo que evidencia que, en realidad, se trató de un despido lisa y llanamente incausado, e impone el íntegro progreso de la demanda, con costas”

Luego el actor planteó la inconstitucionalidad de la cláusula séptima del acuerdo salarial de fecha 22/03/17 por cuanto allí se le dio carácter no remunerativo al incremento salarial convenido y con ello pretende se incorpore al calculo de las indemnización el total de las remuneraciones devengadas con independencia del carácter no remunerativo asignado en dicho convenio.

CONTESTACION DE LA DEMANDA: Al momento de contestar demanda a fs. 70/71 la accionada luego de negar los hechos vertidos en la demanda con relación al distracto dio su versión de los hechos afirmando que: “El señor Iván Esteban Prado, ha sido todos estos años un mal empleado y deficiente eludiendo sus obligaciones con la empresa y los clientes y siendo sancionado a lo largo de estos años en reiteradas oportunidades, como lo demostramos con las notificaciones que adjuntamos y solicitamos desde ya se cite a reconocer la firma en caso de desconocimiento. El señor Iván Esteban Prado, fue legítimamente despedido en la fecha enunciada y por las causales que se enuncian en carta documento N°CD82537040 y CD 832394513 de los días 02 de junio de 2017 y 03 de julio de 2017, las que desde ya ofrecemos y acompañamos como pruebas de nuestros dichos. No obstante se cita como causal también la larga lista de antecedentes de sanciones e incumplimientos 05 de mayo de 2009, amonestado y apercibido, 12 de marzo de 2014 amonestado y apercibido, 15 de abril de 2015 suspensión por un día, 03 de marzo de 2017 dos días de suspensión, 02 de junio de 2017 cuatro días de suspensión, estas sanciones quedaron firmes y nunca fueron impugnadas. Todas estas sanciones fueron en base a los mismos motivos informados por la supervisora de la empresa en Tucumán, la cual en reiteradas oportunidades había llamado la atención del sr. Iván esteban Prado, por sus incumplimientos, adjuntamos informes elevados oportunamente por la supervisora en copia de papel y solicitamos el reconocimiento de las mismas, así como también en la etapa oportuna, si fuera necesaria una pericial informativa de los correos y comunicaciones de la empresa, informando también respecto de la seguridad y garantías del sistema respecto de alteración. En síntesis, como lo demostraremos en la etapa oportuna, el distracto fue legítimamente fundado en hechos y circunstancias que llevaban a merituar tal accionar, siendo legítima y ratificado en este acto. Todas estas circunstancias, así como también los antecedentes del Sr. Prado justifican y fundan el distracto, ya que no realizaba las tareas propias para las que se lo había contratado, comprometiendo a la empresa y sus clientes, además de comprometer a consumidores, respecto de productos vencidos ofrecidos en góndolas. Oportunamente ofrecemos los testimonios de los encargados de salón de los supermercados donde se produjeron los abandonos de ser4vicios y la falta de cumplimiento de las obligaciones de reposición”.

Luego la accionada se opuso al planteo de inconstitucionalidad formulado en la demanda con relación a la incorporación de los pagos no remunerativos en el computo de las indemnizaciones.

APERTURA A PRUEBAS: Se ordena la apertura de la causa a prueba (fs. 78), al sólo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: En fecha 30/10/2018, se lleva a cabo por ante este Juzgado, la audiencia prevista por el art. 69 CPL, conforme surge del acta de fs. 103, en la cual no se arriba a conciliación, por lo que se proveen las pruebas ofrecidas.

INFORME DEL ACTUARIO: El actuario informa a fs. 200, sobre la actividad probatoria desplegada por las partes.

ALEGATOS: Se agrega a fs. 204/209 el alegato de bien probado presentado en tiempo y forma por la parte actora, y a fs. 212/213 se agrega alegato presentado por la parte demandada.

AUTOS PARA SENTENCIA: A fs. 214 son llamados los autos para sentencia, providencia que notificada a las partes y firme deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

I.- CUESTIONES NO CONTROVERTIDAS:

Entiende este Sentenciante que corresponde en forma previa excluir aquellos extremos que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes, y por ende exentos de prueba, como ser: **A.-** Que entre las partes existió un *vínculo laboral*; **B**.- que la fecha de ingreso del actor fue el 16/09/08, hasta el 05/07/17, en la categoría profesional de repositor -maestranza C del convenio colectivo 130/75, cumpliendo una jornada de lunes a sábados inclusive de 7 a 15 hs. **C.-** Que la relación de trabajo se extinguió por despido directo dispuesto por la patronal y comunicado al actor mediante CD de fecha 05/07/17.

II.- CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACION NECESARIA:

Teniendo presente la forma en que se trabó la Litis (demanda y contestación), corresponde determinar -como primera medida- cuáles son "*temas controvertidos*" entre las partes, o dicho de otro modo, los puntos o hechos contradichos que debían ser objeto de prueba por las partes, y que se deberán analizar y esclarecer en este pronunciamiento (como plataforma fáctica y probatoria de autos), en la medida que resulten conducentes a los fines del esclarecimiento de la verdad material del caso, valorando las pruebas producidas de conformidad con los principios de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En mérito a ello, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Como consecuencia de lo expresado, las *cuestiones controvertidas* y de justificación necesaria sobre las cuales este sentenciante deberá pronunciarse, conforme al art. 265 del CPCCT (supletorio), son las siguientes: **1)** cumplimiento o no de los recaudos legales para la comunicación del despido directo dispuesto por la patronal, y si se generó, o no, crédito alguno como consecuencia de ello. **2)** La procedencia, o no, de los rubros y montos reclamados.

PRIMERA CUESTION: Controvierten los litigantes sobre el cumplimiento o no de los recaudos legales para la comunicación del despido directo dispuesto por la patronal

1. Afirmó el actor en su demanda: "En efecto, y como resulta de la carta documento de fecha 03/07/17 (recibida el 05/07/17), la demandada despidió a mi poderdante por haber incurrido en no prestar atención a las indicaciones de su supervisor, ni a las directivas generales de la empresa relativas al control de productos de góndola, lo que, sostiene la contraria en tales misivas se suma a los graves incumplimientos ya señalados en la carta documento de fecha 02/06/17, y torna imposible la continuación del vínculo. En este sentido, es del caso remarcar que, y como resulta del telegrama de fecha 06/07/17, mi representado rechaza de plano la licitud del acto extintivo dispuesto por la demanda, en atención a que son absolutamente falsos los hechos que invoca, pues jamás dejó de prestar atención a las indicaciones de sus supervisores, ni menos aún incumplió con directiva alguna de la empresa, entre las que se incluye el control de los productos de góndola. A mayor añadidura, y

como también se lo expuso en el telegrama referido, la absoluta ilicitud del despido resulta de los inadmisibles términos en que fue comunicado, en tanto no especifica en modo alguno: (i) el día y hora en que tuvieron lugar los supuestos incumplimientos, (ii) las indicaciones a las que supuestamente no se prestó atención, y (iii) las directivas de la empresa que presuntamente se incumplieron, lo que coloca a mi poderdante en una situación de grave indefensión, úes no le permite conocer con la debida claridad los supuestos hechos alegados para fundamentar la decisión extintiva, lo que evidencia la intrínseca ilicitud del acto por violación de lo dispuesto por el art. 243 de la ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). En este sentido, es del caso señalar que, y tal como lo enseña la doctrina y jurisprudencia, la vaguedad o imprecisión en la comunicación de la causa del despido lo deslegitiman de plano, en tanto se vulnera gravemente el derecho de defensa del trabajador, a quien, al impedírsele conocer con precisión las circunstancias puntuales de la pretendida falta que se le imputa, se lo priva de la posibilidad de fijar adecuadamente su posición, colocándoselo así en un estado de indefensión inadmisible"

1.2.- Por su parte, la demandada sostiene en su responde que: "El señor Iván Esteban Prado, ha sido todos estos años un mal empleado y deficiente eludiendo sus obligaciones con la empresa y los clientes y siendo sancionado a lao largo de estos años en reiteradas oportunidades, como lo demostramos con las notificaciones que adjuntamos y solicitamos desde ya se cite a reconocer la firma en caso de desconocimiento. El señor Iván Esteban Prado, fue legítimamente despedido en la fecha enunciada y por las causales que se enuncian en carta documento N°CD82537040 y CD 832394513 de los días 02 de junio de 2017 y 03 de julio de 2017, las que desde ya ofrecemos y acompañamos como pruebas de nuestros dichos. No obstante se cita como causal también la larga lista de antecedentes de sanciones e incumplimientos 05 de mayo de 2009, amonestado y apercibido, 12 de marzo de 2014 amonestado y apercibido, 15 de abril de 2015 suspensión por un día, 03 de marzo de 2017 dos días de suspensión, 02 de junio de 2017 cuatro días de suspensión, estas sanciones quedaron firmes y nunca fueron impugnadas. Todas estas sanciones fueron en base a los mismos motivos informados por la supervisora de la empresa en Tucumán, la cual en reiteradas oportunidades había llamado la atención del sr. Iván esteban Prado, por sus incumplimientos, adjuntamos informes elevados oportunamente por la supervisora en copia de papel y solicitamos el reconocimiento de las mismas, así como también en la etapa oportuna, si fuera necesaria una pericial informativa de los correos y comunicaciones de la empresa, informando también respecto de la seguridad y garantías del sistema respecto de alteración. En síntesis, como lo demostraremos en la etapa oportuna, el distracto fue legítimamente fundado en hechos y circunstancias que merituaban tal accionar, siendo legítima y ratificado en este acto. Todas estas circunstancias, así como también los antecedentes del Sr. Prado justifican y fundan el distracto, ya que no realizaba las tareas propias para las que se lo había contratado, comprometiendo a la empresa y sus clientes, además de comprometer a consumidores, respecto de productos vencidos ofrecidos en góndolas. Oportunamente ofrecemos los testimonios de los encargados de salón de los supermercados donde se produjeron los abandonos de servicios y la falta de cumplimiento de las obligaciones de reposición"

2.- ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO: Planteada así esta primera cuestión, corresponde en forma preliminar, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, también el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. Es decir, se ingresará al examen, ponderación y valoración de las pruebas; recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el sentenciante considera sólo aquellas pruebas que entienda tengan relevancia para la solución del litigio; esto es, que resulten conducentes para la solución del caso. Sobre el tema, volveré más adelante, al examinar y valorar las pruebas.

PRUEBAS ACTORA:

2.1.- INSTRUMENTAL: Acompaña el actor con escrito de demanda cargo de fs. 28 la siguiente documentación: a) 02 cartas documentos, 03 telegramas ley 23.789, 01 recibo de haberes, 01 constancia de fecha 02/08/17, no consta en autos que la parte demandada hubiere desconocido la autenticidad de las piezas postales acompañadas con la demanda por ello y conformidad con lo normado por el art. 88 del CPL es que corresponde tener por auténticas y recepcionadas las misivas que formaron parte del intercambio epistolar. Así lo declaro.

2.2.- INFORMATIVA: A fs.114 a 118 consta agregada la respuesta al oficio librado al Correo Oficial, la que no fue impugnada por las partes, y de allí surge que el Correo informó acerca de la autenticidad y fecha de recepción de las epístolas cuyas copias se remitieron (03 Telegramas Colacionados, 06/07/17, 06/07/17 y 14/08/17).

PRUEBAS DE LA DEMANDADA:

2.3- PRUEBA DOCUMENTAL: la demandada acompaña con escrito de contestación de demanda y ofrecida como prueba conforme surge del cargo obrante a fs. 72: copias simples en 58 fs., 02 recibos de haberes, 02 apercibimientos de fecha 05/05/09 y 12/03/14, 05 cartas documentos, 05 avisos de retorno, 11 impresiones del departamento de operaciones.

2.4- RECONOCIMIENTO: a) 131 se agregó acta donde consta que el actor compareció como de su puño y letra la firma inserta en la documentación que le fue exhibida (02 boletas de haberes, 02 apercibimientos de fecha 05/05/09 y 12/03/14.

2.5.- TESTIMONIAL: A fs. 139 se agrega la declaración testimonial de María Gabriela Aguilar que responde a tenor del cuestionario que se agrega a fs.132, testigo que no fue tachada.

2.6.- TESTIMONIAL: A fs. 159 se agrega acta donde consta que no se lleva a cabo la audiencia testimonial ante la falta de comparecencia del testigo propuesto.

2.7.- TESTIMONIAL: A fs. 167 se agrega acta donde consta que no se lleva a cabo la audiencia testimonial ante la falta de comparecencia del testigo propuesto.

2.8.- TESTIMONIAL: A fs. 184 se agrega acta donde consta que no se lleva a cabo la audiencia testimonial ante la falta de comparecencia del testigo propuesto.

2.9.- TESTIMONIAL: A fs. 198 se fijó fecha de audiencia para que comparezca a declarar los testigos ofrecidos (Giannucci y Maldonado), no constando en autos que los mismos hubieren comparecido a declarar.

3. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Continuando con el análisis de esta primera cuestión, y teniendo en cuenta el plexo probatorio enunciado en los apartados anteriores (2.1 a 2.9), se *ingresará al examen, ponderación y valoración de las pruebas*, pero no sin antes recordar las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que *por el principio los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.*

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: "*Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio"*

(CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo”, entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304.).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que *“los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos”* (CSJN - in re: “Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María”, 24/03/1977, Fallos: 297:222; “Traiber c/ Club Atlético River Plate” del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Bajo esas líneas directrices, *me abocaré al análisis del cuadro probatorio rendido en autos*.

3.1.- Coinciden las partes en sostener que la ruptura de la relación laboral, se produjo por despido directo, comunicado al actor por carta documento impuesta el 03/07/2017.

Atento que no existe informe del Correo señalando la fecha de recepción de la misiva rupturista, y de conformidad a la teoría recepticia que rige en el Derecho Laboral, estaremos a lo manifestado por el actor en su telegrama colacionado laboral de fecha 06/07/2017 en el que reconoce haber recepcionado la carta documento de despido directo el **05/07/2017**, por lo que considero a esta última la fecha del distracto laboral. Así lo declaro.

Sin embargo, controvierten los litigantes respecto de la licitud de la comunicación y justificación de la causa en que se funda el despido. El accionante cuestiona la comunicación del distracto afirmando que el mismo no cumple con los recaudos normados por el art.243 de la LCT y que por ello se vulneró su derecho de defensa argumentando con respecto a la CD rupturista que allí las causales son expuestas en términos generales y ambiguos sin que esté específicamente establecido cual es el comportamiento injurioso determinante del despido.

Por su parte la demandada sostiene que el despido directo se funda en justa causa ante numerosos actos de incumplimientos de las labores a cargo del trabajador de conformidad con lo comunicado por encargada a la empleadora.

3.1. a) En forma preliminar debo señalar que las partes son titulares, en forma individual e independientemente consideradas, del poder jurídico de rescindir el contrato de trabajo, y ello debe estar fundado en los actos u omisiones de la contraria, que tornan imposible la continuidad laboral. En ese contexto, tanto la Doctrina como la jurisprudencia, han creado una serie de reglas prácticas respecto de dicha temática, que hacen referencia a los requisitos generales a los fines de la validez del despido. Entre ellos se menciona a la gravedad del acto injurioso, y así se entiende que -en principio- no todo incumplimiento contractual es apto para provocar la ruptura del contrato de trabajo, sino que debe tratarse de una injuria grave, que no consienta la continuidad de la relación de trabajo.

Por tanto debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento que asuma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano, el principio de conservación del contrato regido por el art. 10 de la LCT, en especial si el que despide es el empleador, pues éste goza de la facultad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador que incumple sus obligaciones (art. 67 LCT), facultad que debe ser utilizada como alternativa válida del despido.

Así las cosas, antes de continuar y a los efectos del tratamiento del distracto, resulta de fundamental importancia analizar -en primera medida- el concepto de injuria, la cual se configura ante la inobservancia por cualquiera de las partes de las obligaciones resultantes del contrato, en términos que configuren injurias de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts.

242/246).

A fin de poder valorar la injuria hay que tener presente que la gama de intereses legítimos pueden ser afectados por actos u omisiones con causa en la relación contractual y pueden ser tanto de orden patrimonial como moral, pero en todos los casos debe ser impeditiva de la prosecución del contrato, debiendo estar relacionada con situaciones concretas.

Asimismo, cabe recordar que el art. 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato lo denuncie en caso de inobservancia, por parte de otra, de las obligaciones resultantes de este y que configuren "injuria" que por su "gravedad" no consienta la "prosecución" de dicha relación, y que a su vez, el art. 243 establece como requisitos formales, de modo ad solemnitatem, para su eficacia que la comunicación se curse por escrito y que en el instrumento se **consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura** del contrato.

En el caso que nos ocupa, fue la empleadora quién dispuso un despido directo, por injuria grave que hacía imposible la continuidad del vínculo laboral; y por lo tanto, la gravedad de esa injuria -que se invocó en sustento del despido directo- debe ser examinada en forma objetiva; es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes, su valoración es privativa del juez y debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo relacionado con la proporcionalidad de la sanción respecto a la falta cometida, la contemporaneidad y razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionadora (Art. 242 LCT). Y ello es así, lo reitero, porque el despido implica -para el trabajador- la máxima y más grave sanción disciplinaria, ya que significa la ruptura de la relación laboral y la expulsión del seno de la empresa.

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

A su turno, el art. 243 LCT establece como requisitos formales -de modo ad solemnitatem- para su eficacia que la comunicación se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior, imponiéndose así una suerte de "**fijeza prejudicial**" al acto de invocación de justa causa de rescisión, de modo **que las alegaciones que se efectuasen en escrito de demanda o contestación o pruebas no podrían ser valoradas si las mismas no fueron introducidas en el instrumento rupturita.**

En otras palabras, dicho artículo (243 LCT) preceptúa que una vez invocada la causa de rescisión contractual **no se la podrá modificar, ni ampliar, por declaración unilateral, ni en el juicio posterior, producto de la "invariabilidad" de la causa del despido que consagra la norma.**

3.1 b) Formuladas las aclaraciones precedentes, e ingresando al examen del caso concreto, procederé a transcribir las misivas cursadas entre las partes, declaradas auténticas y reconocidas.

Así, y en primer término, cabe analizar la carta documento de despido remitida por la accionada a la actora y que dice lo siguiente: "*Por medio de la presente le notifico que atento a los anteriores graves incumplimientos de sus obligaciones laborales, detallados en carta documento de fecha de sello de imposición*

postal 02/06/2017, en la que se le comunica la suspensión por cuatro (4) días en la que también se le hace saber que para el caso de continuar con su actitud de inobservancia a sus obligaciones laborales se le iba a despedir con causa justificada, por medio de la presente se hace efectivo el apercibimiento señalado en dicha misiva, por su nueva grave inconducta contraria a sus obligaciones laborales, que consistió en no prestar atención a las indicaciones de su supervisor, como así tampoco a las directivas generales de la empresa con respecto al a control debido por usted de productos de góndolas. En consecuencia y atento a los graves incumplimientos a sus obligaciones laborales ya señalados en la carta documento de fecha 02/06/2017, sumado a los graves incumplimientos detallados en la presente, configura usted una inconducta de tal gravedad que torna la imposibilidad de continuar con el vínculo laboral, por lo que se lo despido con justa causa, por las inconductas laborales detalladas precedentemente" (fs.3).

La misiva rupturista es rechazada por el actor por TCL de fecha 06/07/2017 expresando lo siguiente: "Cumplo en dirigirme a Uds. con el fin de rechazar por falso, malicioso e improcedente, el despido que me comunicaron en fecha 05/07/17. En este sentido, señalo que la absoluta falta de claridad de su comunicación, en cuanto no especifica en modo alguno (i) el día y hora en que tuvieron lugar los supuestos incumplimientos que me imputa, (ii) las indicaciones de mi superior a las que supuestamente no presté atención, ni el superior que supuestamente me las dio tales indicaciones, y (iii) las directivas de la empresa que presuntamente incumplí, me coloca en una situación de grave indefensión, en cuanto no se me permite conocer con la debida claridad los hechos en los que pretenden sustentar su decisión extintiva, lo que ocasiona la licitud de plano del acto por violación de lo dispuesto por el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo".

Del texto de la misiva transcripta surge que en la carta del despido previamente se hace referencia a una "sanción anterior", para luego intentar fundar el despido, diciendo que obedeció, básicamente, al hecho de imputarse a la parte actora las siguientes faltas: (i) "su **nueva grave inconducta contraria a sus obligaciones laborales, que consistió en no prestar atención a las indicaciones de su supervisor**"; (ii) "como **así tampoco a las directivas generales de la empresa con respecto al a control debido por usted de productos de góndolas**."

Y como consecuencia de dichas alegaciones, se concluye que: "En consecuencia y atento a los graves incumplimientos a sus obligaciones laborales ya señalados en la carta documento de fecha 02/06/2017, sumado a los graves incumplimientos detallados en la presente, configura usted una inconducta de tal gravedad que torna la imposibilidad de continuar con el vínculo laboral, por lo que se lo despido con justa causa, por las inconductas laborales detalladas precedentemente"

En definitiva, de los supuestos incumplimientos que se les atribuyen a la parte actora en carta documento rupturista y que se expusieron precedentemente, considero que los mismos **no reúnen los requisitos prescriptos en el recién citado art. 243 por su generalidad y falta de precisión con datos concretos sobre los hechos, fechas y personas o entidades involucradas, todo lo cual atenta contra el derecho de defensa de la actora, omitiendo pormenorizar explícitamente y en forma suficientemente clara las causas objetivas del acto rescisorio.**

En efecto, allí se expresa "*nueva grave inconducta contraria a sus obligaciones laborales, que consistió en no prestar atención a las indicaciones de su supervisor, como así tampoco a las directivas generales de la empresa con respecto al control debido por usted de productos de góndolas*.", de lo que resulta **que no se especificó la fecha o la hora, el nombre (o datos personales) del supervisor involucrado en el hecho, ni cuáles eran las supuestas directivas contrariadas por el trabajador, ni las circunstancias particulares del caso** (lugar donde se realizaron dichos incumplimientos, fechas, horarios, etc.).

Por otra lado, esa **"indeterminación y vaguedad"** de las causales del despido, no solo impiden al trabajador ejercer su adecuado y amplio derecho defensa (Confr. art. 18 CN), sino que también impiden a este Magistrado, poder examinar y valorar si las causas invocadas son -en rigor de verdad- realmente injurias graves que por su entidad y su gravedad, imposibilitan la prosecución del vínculo laboral, desplazando el principio de conservación que establece el Art. 10 LCT.

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho: *"Que la exigencia legal en orden a la invariabilidad de la causa invocada justificante del despido dispuesto, exige que la* ***misma resulte suficientemente clara y precisa, determinándose los hechos en los que se funda, con la mayor precisión sobre fechas, personas, hechos o conductas, no solo a fin de posibilitar al juzgador la valoración de la injuria del dependiente que por su gravedad imposibilite la prosecución del vínculo laboral, desplazando el principio de conservación establecido en el art. 10 de la LCT.,*** *sino y fundamentalmente,* ***a fin de resguardar su derecho constitucional de defensa, que se encontraría vulnerado al no contar el trabajador con la certeza sobre las circunstancias que dieron origen a su despido y sobre las que deberá sentar posición.*** *Aún mayor resulta la rigidez de este principio cuando, como en el caso, el despido ha sido dispuesto en ejercicio del poder disciplinario del empleador."* (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 5 - NEME RAMON ALFREDO Y O. Vs. RELLIP MARCOS ANTONIO Y / O COLEGIO SAN MARCOS S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 145 Fecha Sentencia 19/08/2010).

Además de lo expuesto, también debe destacarse que la carta documento de despido no solamente no cumple con los requisitos formales previstos en el art. 243 de la LCT, sino que -para subsanar esos déficit notorios de la cara de despido- la parte demandada intenta -al contestar la demanda- introducir una serie de explicaciones y argumentaciones (respecto de los alcances de las tareas de un repositor, las tareas de debía realizar el actor, y explicar los fundamentos del distracto), que no pueden ser admitidos, ni valorados, ya que ello implicaría permitirle a la parte accionada, complementar su despido que ha quedado "pre-fijado" en la misiva rupturista.

En otras palabras, es tan evidente el déficit (de brindar una explicación circunstanciada y precisa de los hechos que configura la injuria grave utilizada como justa causa del despido), que la propia demandada intenta introducir al debate, en el escrito de la contestación de la demanda, **nuevas cuestiones no invocadas en la misiva rupturista**, lo cual -por un lado- quebranta lo dispuesto por el art. 243 LCT; y -por otro lado, al mismo tiempo- sirve para evidenciar -lo reitero- las insuficiencias, imprecisiones y vaguedad de la carta del despido.

En consecuencia, no serán consideradas, ni valoradas, las afirmaciones de la parte demandada, efectuadas recién en su responde, con relación a las circunstancias (de persona tiempo, lugar y modo), del distracto; por resultar las mismas extemporáneas y violatorias del Art. 243 LCT. Así lo declaro.

Todo lo expuesto, me permite concluir que la demandada no ha cumplido con lo expresamente normado por el Art. 243 LCT, Doctrina y Jurisprudencia sobre esa materia, ya que la propia norma citada nos dice textualmente que "*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"*** (Sic.).

Para finalizar, y dejar claramente evidenciada las imprecisiones e insuficiencia de la carta de despido analizada, debo citar una Jurisprudencia de Nuestro Tribunal Cimero Provincial, donde clara y ampliamente explica **cómo debe ser el contenido de una carta de despido para que se la pueda considerar válida.** Así, y del simple cotejo de este pronunciamiento del Máximo Tribunal Provincial, comparado con la misiva rupturista, se podrá concluir y aseverar -sin lugar a dudas- su insuficiencia, imprecisiones y la vaguedad de sus alegaciones, que -en definitiva- impidieron al actor ejercitar su defensa, y a este Magistrado realizar un adecuada valoración de la injuria del dependiente, para decidir si por su gravedad, realmente imposibilitada la prosecución del vínculo laboral; cosa que resulta imposible cumplir, por los defectos del contenido de la carta de despido, la cual no logra sobrepasar el primer test de admisibilidad, para ser considerada legalmente válida y ajustada a las previsiones de los Arts. 242, 243 y Cctes. LCT.

En efecto, con relación al tema puntual que nos ocupa, la CJST tiene dicho -en jurisprudencia que comparto- muy claramente que: *"El artículo 243 LCT establece que: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito,* ***con expresión suficientemente clara de los motivos en***

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

3.2. Por todo lo expresado, concluyo que la carta documento de despido **no cumple con las exigencias formales del art. 243 de la LCT y por lo que considero que el despido directo dispuesto por la demandada devino injustificado, y por lo que se hace responsable la accionada por las consecuencias indemnizatorias que de ello se derive**. Es decir, el despido directo debe ser considerado "sin justa causa"; y por lo tanto, genera el derecho al trabajador, al pago de las indemnizaciones legales previstas en la normativa sustancial que regula la materia. Así lo declaro.

4. SEGUNDA CUESTIÓN: La procedencia, o no, de los rubros y montos reclamados

Teniendo en cuenta la forma en que se decidió la cuestión anterior, queda claro que el *reclamo indemnizatorio resulta procedente*, restando analizar cada uno de los rubros y montos por los que prospera dicho reclamo (rubro e importes reclamados).

4.1.- BASE REMUNERATORIA:

Los rubros declarados procedentes deberán ser calculados tomando como base -como ya se explicó- la remuneración que le correspondía percibir a un trabajador que se desempeñó en la categoría profesional de repositor -**maestranza C del convenio colectivo 130/75**, cumpliendo una jornada completa, de lunes a sábados inclusive de 7 a 15 hs.

Consideración aparte merece, formularse en relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones; siendo del caso mencionar que la parte actora expresamente reclama la incorporación a la base de cálculo, de las sumas que el acuerdo salarial "catalogó ilícitamente como no remunerativa", exigiendo que todos esos importes (no remunerativos), formen parte de la base de cálculo; e incluso deduce la

inconstitucionalidad del acuerdo salarial en cuestión (Art. 7 del acuerdo salarial del 22/03/17).

Por su parte, la demandada rechaza este planteo, sosteniendo la validez del acuerdo salarial referido.

El Ministerio Público, se expide considerando que corresponde hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad.

Corresponde ingresar al tratamiento de la inconstitucionalidad de la norma referida, esto es, de la cláusula séptima del acuerdo salarial de fecha 22/03/17. Al respecto, no debe perderse de vista que los tratados Internacionales suscriptos y ratificados son de inmediata aplicación por parte de los Tribunales respetando la configuración jerárquica y de prelación que debe existir entre las leyes, dando preeminencia a los tratados internacionales sobre lo dispuesto en las leyes internas. Una restricción convencional como la establecida mediante acuerdos salariales, deviene claramente contraria al orden jerárquico de normas establecido por el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna. El concepto de salario del Convenio 95 de la OIT está por encima de lo que se establezca en los acuerdos salariales, concepto que fue determinado por la Ley de Contrato de Trabajo, que en su art. 103 estableció que se entendería por remuneración a la "contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato".

Ingresando al tema que me ocupa (la base de cálculo de la remuneración que se tomará en cuenta para calcular las indemnizaciones que correspondan), desde ya me adelanto en sostener -en forma expresa- que corresponde declarar la inconstitucionalidad del acuerdo salarial impugnado por la actora (acuerdo salariales del 22/03/17, del CCT 130/75), que rige la actividad; y como consecuencia de ellos, se adicionaran los importes de los mismos, en la base de cálculo. Ello, conforme los siguientes argumentos, que a continuación paso a exponer:

4.1 a) En primer lugar, porque se trata de un rubro expresamente peticionado por la actora, lo que obliga a este Magistrado, a pronunciarse respecto de la procedencia, o no, del mismo; lo cual no es un dato irrelevante, desde el punto de vista -insisto- del estricto apego al principio de congruencia.

4.1. b) En segundo lugar, porque considero que, resulta operativa la directiva consagrada en el artículo 103 de la LCT, **norma de carácter indisponible.** Es decir, debe considerárselos con carácter remunerativo por ser -en definitiva- una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, sin que la homologación de un acuerdo sindical (en este caso, la paritaria del gremio respectivo), **le pueda alterar ese carácter sustantivo, de ser una verdadera contraprestación por el trabajo cumplido, y como tal, no se puede disponer en contrario, sin afectar el orden público laboral**.

Si bien es cierto que los CCT resultan operativos y vinculantes para los firmantes, **no es menos cierto que ello es así, siempre y cuando no violen el orden público laboral.**

Así, la validez de los acuerdos colectivos no se mensura en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos que **sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas**.

4.1. c) Por lo tanto, a la luz de las leyes sustantivas y tratados internacionales con jerarquía constitucional, considero que los importes -mal catalogados como no remunerativos- sí deben integrar la “base de cálculo”, resultando ello procedente -además- en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A. (Fallos 332:2043), sentencia de fecha 01.09.2009”, al que me adhiero en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación, en un todo de conformidad con las previsiones que emanan de los

arts. 1 y Cctes del Convenio de O.I.T sobre la protección del salario (n° 95 año 1949).

En efecto, sobre el particular debo expresar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, tanto en los autos ya referidos, como los caratulados: *'Díaz, Paulo V. c/Cervecería y Maltería Quilmes SA'*, ha tenido la oportunidad de sostener que *"las partes de una convención colectiva no pueden cambiar la naturaleza jurídica propia de la contraprestación, atribuyendo el carácter de 'no remuneratorios' a conceptos comprendidos dentro de la noción de salario", pues ello afecta el principio constitucional de retribución justa, en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario*" (CSJN; Fallos 336:593).

Y tal como se dijo en dicho pronunciamiento, ratificando también la doctrina del caso: *"Perez Aníbal R. vs Disco S.A."*, se explicitó que "*hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio n°95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, la luz de lo dispuesto en el art. 1° de dicho convenio, en cuanto establece que: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo por la legislación nacional, debida por un empleador un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar*" (Considerando 10).

Por supuesto que el Máximo Tribunal no pasó por alto el Convenio 95 de la OIT, en particular su artículo 1, reafirmando la vigencia de la postura monista en lo atinente a la aplicación de los convenios internacionales ratificados por el estado y, como consecuencia, la obligatoriedad que recae sobre éste, el que debe tomar las medidas que los tornen operativos, so riesgo de resultar responsable internacionalmente.

En mérito a todo lo expuesto, y siguiendo estas líneas directrices- considero que los jueces deben ponderar, presumir y dejar plasmados en sus sentencias (por directa aplicación de las normas legales de orden público y tratados internacionales de jerarquía superior), que ***todo pago por trabajo recibido es de índole remunerativa***, en el marco del contrato laboral, como contraprestación por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en beneficio del empleador.

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, **salario,** remuneración o retribución.

En cumplimiento de dichas líneas directrices, considero que corresponde declarar la inconstitucionalidad del acuerdo salarial de fecha 22/03/17, que fuera impugnado por la actora, dada la vigencia y supremacía de las normas operativas de rango superior, que se encuentran por encima del acuerdo salarial impugnado.

En definitiva, frente a la existencia de normas de rango superior (Confr. Art. 31 y Cctes. CN), como resulta ser el Art. 103 y Cctes. LCT (de carácter indisponible, por comprometer el orden público laboral), los Convenios Internacionales (entre ellos el Convenio 95 de la OIT), como así también tomando y adhiriendo a los fundamentos del fallo: "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", que claramente ratifica -en todo el ámbito nacional- la protección integral del salario, conforme las previsiones del Art. 14 bis de la Constitución Nacional (y su principio protectorio), como igualmente lo hacen los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 segundo párrafo), entre los cuales se puede mencionar a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 6°y 7°), entre otros; corresponde acceder a lo solicitado por la parte actora, y **declarar la inconstitucionalidad del art. 7 del referido acuerdo salarial,** por la aplicación del derecho vigente, normas sustantivas

indisponibles y normas constitucionales de rango superior (incluyendo tratados y convenios con jerarquía constitucional) antes reseñadas. AsÍ lo declaro.

Por lo tanto, se adicionaran los importes previstos en los acuerdos salariales en cuestión, tomando dichas sumas también como parte integrante del salario del actor. En consecuencia, corresponde la inclusión de los rubros antes referidos, en la base de cálculo indemnizatorio. Así lo declaro.

4. 1 e) A su vez, los montos por los que prospera la acción, se calcularán en *la planilla respectiva* que forma parte del presente pronunciamiento, y que deberá ser cancelada en el término de 10 días bajo apercibimiento de ley.

Finalmente, y conforme lo prescribe el artículo 265 inc. 5 CPCYC (supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT aplicable.

4. 2.- INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD: El rubro pretendido resulta procedente atento a lo considerado en la primera, lo normado por el art. 245 LCT, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, de conformidad a las pautas antes establecidas. Así lo declaro.

4. 3.- INDEMNIZACION POR FALTA DE PREAVISO Y SAC SOBRE PREAVISO: Teniendo en cuenta lo resuelto en las cuestiones anteriores el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT; y las cuantías se determinarán en la planilla que forma parte de la presente sentencia, de conformidad a las pautas antes establecidas. Así lo declaro.

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. nro. 107 del 07.03.12), al que adhiero sobre el modo de su consideración, el rubro se lo adiciona en la planilla de cálculos, en base a su incidencia sobre *el preaviso* admitido. Así lo declaro.

4. 4.- INTEGRACION MES DE DESPIDO Y SAC SOBRE INTEGRACION.

Teniéndose en cuenta que el vínculo laboral se extinguió en fecha 05/07/2017 sin que hubiera mediado preaviso y no habiendo sido abonado a la actora el presente rubro, tal como surge de las constancias de autos, corresponde hacer lugar al mismo de conformidad a lo dispuesto por el art 233 LCT. El importe del mismo será calculado en planilla a practicarse en autos. Así lo declaro.

En cuanto al **SAC sobre la integración mes de despido,** en consonancia con los fallos que sustentan los rubros precedentes que consideran al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo (art.122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n°322 “Tulosai” (02/04/2010), doctrina de la CSJT en “Pesoa Alfredo y otros c. SADAIC s/ Cobros” (sent. 840 del 13/11/1998) “en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva del preaviso (art. 233 2°párrafo LCT)” y más recientemente en “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. N°835 del 17/10/2013). En tal sentido, el segundo párrafo del art. 233 reza: “cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día de mes en que se produjo el despido” De este modo, resulta procedente su pago, cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a los arts. 232 y 233 LCT. Así lo declaro.

4. 5.- VACACIONES NO GOZADAS: Atento a lo declarado en la primera cuestión, y habiendo sido abonado parcialmente este rubro en recibo de liquidación final presentado por la propia parte actora (rubro identificado como Cod. 501 por $ 9137,24), el reclamo debe prosperar solo en lo que es la diferencia entre lo abonado y lo que correspondía percibir al actor, conforme las pautas precedentemente establecidas; y su monto o cuantía (de lo pagado de menos) se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, de conformidad a las pautas antes establecidas. Así lo declaro.

4. 6.- SAC SOBRE VACACIONES NO GOZADAS: En relación a este rubro se tiene dicho que "...de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente" pág. 1330/1331 Ley de Contrato de Trabajo, tomo II Juan Carlos Fernández Madrid (CNAT, Sala VIIOCTUBRE 18/996.- "Luna, Roberto M. c. Buenos Aires Embotelladora S.A.").

La CNAT, Sala X, sentencia n°14.283, 25/04/06, en la causa Candura Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos resolvió: "...No resulta procedente -el SAC s/vacaciones- porque la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario...".

Atento lo citado, **corresponde rechazar el SAC de vacaciones no gozadas** porque su cálculo se realiza sobre prestaciones que no equivalen a remuneración (art. 156 LCT). Así lo declaro.

4. 7.- MULTA ART. 2 DE LA LEY 25.323: teniendo en cuenta el intercambio epistolar precedentemente analizado, considero que el actor *tiene derecho a este concepto por estar acreditada la intimación fehaciente a la firma demandada por el pago de este rubro, con posterioridad a la extinción del vínculo*, dicha intimación fue cursada mediante TCL de fecha 14/08/17 -como se observa de su fecha- con la posterioridad a la extinción o ruptura del contrato de trabajo. Así, para la procedencia de esta indemnización, debo decir que tratándose de una sanción prevista para que el empleador moroso en el pago adecue su conducta -como última oportunidad- a las disposiciones legales y dé cumplimiento con su obligación de abonar las indemnizaciones, *la intimación exigida por la norma legal* debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta, y debe efectuarse *luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT"* (arts. 128 y 149) oportunidad en que el empleador recién estará en mora."; lo que constituye -según mi óptica del tema- el criterio adecuado, e incluso viene siendo sostenido invariablemente por nuestra CSJTuc. (ver Sent. 921, de fecha 15/09/08 -Onadia Dante Daniel vs. El Corcel SA s/despido ordinario), entre muchas otras.

En virtud de lo expuesto, el rubro pretendido resulta procedente. Así lo declaro.

4. 8.- INDEMNIZACIÓN ART. 80 LCT: Con respecto a este rubro, y teniendo en cuenta que se encuentra acreditado en autos que la demandada entregó al actor una certificación de servicios donde no constaba el nombre del trabajador (fs. 9/10) y considerando que el actor realizó el formal reclamo mediante TCL de fecha 14/08/17 (fs.6), en el plazo previsto por el art. 45 de la ley nro. 25.345, último párrafo (30 días después de la extinción de la relación laboral, art 3 del decreto nro. 146/01), conforme el criterio que también sostuvo nuestro Superior Tribunal, y al que adhiero en este tema, considero que el reclamo en tal concepto resulta procedente; siguiendo en este punto, también el criterio de Nuestro Superior Tribunal. Así lo declaro.

4. 9.- DIFERENCIAS SALARIALES: bajo este rubro el actor pretende el pago de los días que dice le fueron descontados por la patronal como consecuencia de la suspensión que la empleadora realizó al actor en el mes de junio del año 2017, afirmando que dicha suspensión fue impugnada mediante

TCL de fecha 06/07/17.

Surge acreditado mediante CD de fecha 02/06/17 (fs. 51) que la empleadora comunicó al actor la suspensión respecto de los días comprendidos entre el 13/06/17 y el 16/06/17.

Además, tengo en cuenta que surge del TCL de fecha 06/08/17 (fs. 5) que el actor impugnó dicha sanción y negó la existencia de las faltas que se le atribuyó a los fines de la suspensión.

No surge de autos que la demandada haya probado que abonó el haber completo en el mes de junio ante el reclamo efectuado por el actor en relacion a que se habria efectuado el descuento en el mes referido, por las sanciones impuestas; por lo que entiendo y asi lo declaro, debe estarse a los dichos del actor en su reclamo y hacer lugar a las diferencias salariales conforme fueran reclamadas, para el mes junio 2017, teniendo en cuenta lo declarado en relación a la remuneración a tener en cuenta para el cálculo de rubros, y lo declarado por el actor como percibido en dicho periodo (junio 2017).

5. INTERESES: Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Así las cosas, habrá que tener presente la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n°1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica 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", este sentenciante considera que deviene razonable la aplicación de dicha tasa en base a lo considerado y a lo dispuesto por el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

6. PLANILLA

NombrePrado Ivan E.

Fecha Ingreso16/9/2008

Fecha Egreso5/7/2017

Antigüedad8a 9m 19d

Antigüedad Indemnización9a

Categoria CCT 130/75Maestranza C

JornadaCompleta

Remuneración a la fecha del distracto

Básico$ 16.724

Suma No Remunerativa$ 1.520

Antigüedad$ 1.460

Presentismo$ 1.642

Bruto$ 21.346

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$ 192.114

$21346 x 9 =

Rubro 2: Indemnización por preaviso$ 42.692

$21346 x 2 =

Rubro 3: Sac s/indemnización por preaviso$ 3.558

$42692 / 12 =

Rubro 4: Integración mes de despido$ 17.788

$21346 / 30 x 25 =

Rubro 5: Sac s/Integración mes de despido$ 1.482

$17788 / 12 =

Rubro 6: Vacaciones no gozadas$ 77

$21346 / 25 x (21 x 185 / 360) =$ 9.214,36

(-)menos lo abonado en Liq.Final s/fs-$ 9.137,24

Rubro 7: Multa Art 2 Ley 25323$ 126.297

Indemniz.p/antigüedad50%$ 96.057

Indemniz.p/preaviso50%$ 21.346

Integración mes despido50%$ 8.894

Rubro 8: Multa Art 80 LCT$ 64.038

$21346 x 3 =

Total Rubros 1 al 8 al 05/07/2017$ 448.047

Intereses Tasa BNA desde 05/07/2017 al 31/05/2021162,31%$ 727.224

Total Rubros 1 al 8 al 31/05/2017$ 1.175.271

Rubro 9: Diferencias Salariales**$ 23.382**

Básico Jun/17$ 15.204

S.No Rem.$ 1.520

Antigüedad$ 1.338

Presentismo$ 1.505

Bruto Jun/17$ 19.567

Periodo S.BrutoPercibióDiferencia% Actualiz.InteresesDif. Act al

31/05/21

jun-17$ 19.567-$ 10.664$ 8.903162,63%$ 14.479$ 23.382

Total Condena en $ al 31/05/2021$ 1.198.653

COSTAS: Se imponen a la demandada vencida por el principio objetivo de la derrota (art. 105 - primera parte- CPCC supletorio); resultando insignificante e irrelevante el único rubro que no prosperar (SAC S/VACIONES), respecto de la condición sustancial de vencedora de la parte actora, tanto desde lo cuantitativo, como desde el aspecto cualitativo. 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 inc. b de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla precedente resulta al 31/05/2021 en la suma de pesos un millón ciento noventa y ocho mil seiscientos cincuenta y tres ($1.198.653).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14; 15, 38, 42, y concordantes de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1.- Al letrado JUAN JOSÉ SIRENA por su actuación en la causa por la parte actora, en el doble carácter, por las tres etapas del proceso de conocimiento, se le regula la suma de $ 297.266 (base x 16% más el 55% por el doble carácter).

2.- Al letrado ALEJO MARCIAL FERNÁNDEZ VELAZCO, por su actuación en la causa por la parte demandada, en el doble carácter, por las tres etapas del proceso de conocimiento, se le regula la suma de $ 167.212 (base x 9% más el 55% por el doble carácter).

Por ello,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por **IVAN ESTEBAN PRADO, DNI N° 33.756.807,** Argentina, mayor de edad, con domicilio en calle Estrada N°2424 S.M. de Tucumán e interpone demanda en contra de **SAINT ANDREWS SRL**, CUIL 30-70774352-9, con domicilio en calle Chivilcoy 5041, Capital Federal, a quien se condena, a que proceda en un plazo de 10 días, al pago de la suma total de pesos **UN MILLÓN CIENTO NOVENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES ($ 1.198.653),** a favor de la actora, en concepto de indemnización por INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD, INDEMNIZACION POR FALTA DE PREAVISO Y SAC SOBRE PREAVISO, INTEGRACION MES DE DESPIDO Y SAC SOBRE INTEGRACION, VACACIONES NO GOZADAS**,** MULTA ART. 2 DE LA LEY 25.323, INDEMNIZACIÓN ART. 80 LCT, DIFERENCIAS SALARIALES; y ABSOLVER a la misma, del rubro SAC S/VACACIONES.

II) DECLARAR LA INCONSTITUCIONALIDAD del art. 7 del acuerdo salarial de fecha 22/03/17, conforme lo considerado.

III) COSTAS E INTERESES conforme son considerados.

IV) REGULAR HONORARIOS: Por sus actuaciones en autos: 1.- Al letrado JUAN JOSÉ SIRENA por su actuación en la causa por la parte actora, la suma de $ 297.266 (pesos doscientos noventa y

siete mil doscientos sesenta y seis); y 2.- Al letrado ALEJO MARCIAL FERNÁNDEZ VELAZCO, por su actuación en la causa por la parte demandada, la suma de $ 167.212 (pesos ciento sesenta y siete mil doscientos doce), conforme lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6.204).

VI) COMUNIQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER Fdo:DR. EZIO E. JOGNA PRAT - Juez MAR

San Miguel de Tucumán, 20 agosto de 2021.- Atento las constancias de autos, en especial notificación a la oficina de fecha 05/07/2021, y no habiendo las partes denunciado casillero digital, hágase efectivo el apercibimiento ordenado mediante providencia de fecha 08/07/2021 y de conformidad a lo dispuesto por el art. 22 de la ley 6.204 hágase saber que las próximas notificaciones se efectuarán en los Estrados Digitales, con las excepciones contenidas en el mencionado artículo.PERSONAL. **QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-**

Secretarios: |DR. BRUNO CONRADO DIAZ|

|DRA. MARÍA ALEJANDRA RASKA|

Actuación firmada en fecha 26/08/2021

Certificado digital:
CN=RASKA Maria Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27340676454

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