

Expediente: 161/23
Carátula: GONZALEZ MARTIN JEREMIAS C/ DEL RIO JAVIER EDUARDO S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2
Tipo Actuación: FONDO
Fecha Depósito: 18/12/2024 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27147808963 - GONZALEZ, MARTIN JEREMIAS-ACTOR
27286805057 - DEL RIO, JAVIER EDUARDO-DEMANDADO
90000000000 - RODRIGUEZ, JOSE LUIS-PERITO CALIGRAFO
27147808963 - ALANIZ, ELSA-POR DERECHO PROPIO
27286805057 - YUBRIN, FLAVIANA M.G.-POR DERECHO PROPIO
20137848377 - HEREDIA, HORACIO HUMBERO-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo N°7

ACTUACIONES N°: 161/23



H105025435944

JUICIO: "GONZALEZ MARTIN JEREMIAS c/ DEL RIO JAVIER EDUARDO s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 161/23.

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "Gonzalez Martin Jeremias c/ Del Rio Javier Eduardo s/ Cobro de Pesos" - Expte. N°161/23, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la Séptima Nominación.

ANTECEDENTES:

El 15/02/23 se presentan las letradas Elsa Alaniz y Maria Laura Gomez, en representación del Sr. Martin Jeremias Gonzalez, DNI N°31.353.707, con domicilio real en calle Inca Garcilazo N°2868, de esta ciudad.

En el carácter invocado, promueven demanda en contra de Javier Eduardo del Río, CUIT N°20-08061145-6, con domicilio en calle Salas y Valdez N°1326, de esta ciudad.

La acción persigue el cobro de la suma de \$3.093.872,11, o en lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, por los conceptos detallados en el objeto de la demanda y en la planilla de rubros inserta en esta, más sus intereses, gastos y costas. Solicitan además, que intime al demandado a entregar la documentación del Art. 80 LCT, conforme a la real remuneración del trabajador, bajo apercibimiento de astreintes.

Mencionan que, el demandado, tiene como actividad la "panificación", y "es conocido en plaza bajo el nombre de fantasía El Calafate", por lo que resulta aplicable el CCT de los panaderos. Indica que el Sr. Gonzalez ingresó a trabajar a favor del demandado de manera permanente el 15/06/22, como repartidor, trasladando los pedidos de mercadería que requerían los clientes; con prestación de servicios de lunes a lunes de 13:00 a 21:00 horas, con un día de descanso cada 15 días. Entienden que existió una prestación de servicios en horas extraordinarias sin compensación alguna. Manifiestan que la mejor remuneración devengada a diciembre/22 fue de \$124.290,22. Finalmente, afirman que su poderdante no recibió capacitación.

Transcriben la carta documento del 20/12/22, por la cual el empleador despidió al trabajador y el TCL remitido por este en respuesta, como así también el resto del intercambio epistolar habido entre las partes, realizando consideraciones acerca del pago de la liquidación final y la mala liquidación de salarios efectuada por la parte demandada, quien no abonaba presentismo ni los períodos por licencia por enfermedad. Realizan una planilla de diferencias salariales, que expresan queda supeditada a una prueba pericial contable.

Seguidamente, bajo el acápite "EL DISTRACTO. SU ANALISIS", primero analizan los incumplimientos del demandado con relación: al pago de las remuneraciones y la intervención de la SET; la documentación del Art. 80 LCT; el Art. 1078 del CCCN; el sueldo devengado en diciembre/22 para un repartidor. Luego, al final, refieren al incumplimiento por parte del accionado de los requisitos del Art. 243 LCT, y a la valoración de la injuria en cuanto a su proporcionalidad y demostración del hecho, relacionado todo ello con los Arts. 67, 62, 63, 10 y 7 de la LCT, junto con el 14 bis y 18 de la CN, entre otra normativa y jurisprudencia que consideran aplicables al caso.

Se expiden acerca de los rubros adeudados y su procedencia. Ofrecen prueba documental con reserva de requerir aquella en poder de terceros por vía de informes. Fundamentan el derecho y practican planilla de liquidación de rubros reclamados.

Finalmente, solicitan que haga lugar a la demanda, con costas.

1.1. El 22/02/23, acreditan el mandato conferido con el poder *Ad-Litem* que acompañan, y adjuntan documentación original.

1.2. Corrido y notificado el traslado de la demanda, el 30/03/23, se presenta la Dra. Flaviana Yubrin en el carácter de apoderada del Sr. Javier Eduardo del Rio, CUIT N° 20-08061145-6, con domicilio real en calle Salas y Valdez N°1.326, de esta ciudad, conforme lo acredita con el poder general para juicios que acompaña. En el carácter invocado contesta la demanda, da cumplimiento con el Art. 61 del CPL y adjunta documentación original.

Realiza una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda; desconoce de manera genérica la instrumental adjuntada y cuestiona su idoneidad.

Procede a dar su versión de los hechos, y manifiesta que el actor ingresó a prestar servicios el 15/06/10, desempeñándose en la categoría de repartidor, con una jornada de ocho horas diarias al momento del distracto, de 12 a 20 horas, percibiendo su remuneración de acuerdo a las escalas salariales vigentes.

Alude a la conducta del actor durante la relación laboral y sus sistemáticos incumplimientos y las medidas disciplinarias aplicadas que nunca fueron cuestionadas.

Refiere a la causal del distracto y entiende que se encuentra justificada. Al respecto, señala que, del descargo efectuado por el trabajador, se desprende que este tenía pleno conocimiento de las imputaciones. Concluye que, la falta determinante de la ruptura del vínculo es objetiva, por cuanto el

trabajador percibió indebidamente una suma de dinero, y omitió rendir cuentas, además de manifestar haber recibido un monto diferente al que suscribió; lo que sumado a todos los incumplimientos durante la relación laboral se tradujeron en una pérdida de confianza que hizo insostenible la continuidad de la relación laboral.

A continuación, realiza un resumen del intercambio epistolar, analizando los términos vertidos en la demanda y en los telegramas, y los califica de falsos, dando sus fundamentos

Expone los motivos por los cuales impugna la planilla de rubros reclamados. Fundamenta su derecho. Ofrece prueba documental y denuncia aquella en poder de terceros.

Formula reserva del caso federal. Plantea pluspetición inexcusable. Transcribe jurisprudencia en extenso.

Por último, solicita que rechace la demanda con costas a la contraria.

2. Por proveído del 22/05/23, ordeno abrir la causa a prueba. Convocada la parte actora y la demandada a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, se realiza el 28/08/23, donde tengo por fracasada la conciliación y ordeno correr traslado al actor de la documentación presentada por el accionado, a fines que se expida al respecto en los términos del Art. 88 del CPL, quien lo hace por presentación del 25/09/23.

En atención al desconocimiento efectuado, ordeno el sorteo de un perito calígrafo, sin que haya sido notificado, en tanto no se acompañó la movilidad pertinente, conforme da cuenta la nota actuarial del 05/10/23.

Del Informe del Actuario del 31/05/24, se desprenden las pruebas ofrecidas y producidas por las partes.

3. Por decreto del 11/06/24, tengo por presentados los alegatos de la parte actora, y por no presentados los del demandado.

El 16/08/24, tiene lugar la audiencia prevista en el Art. 42 del CPL, y ante el incomparendo de la parte actora, ordeno el pase del expediente a despacho, a fin de dictar sentencia definitiva. Notificada dicha providencia y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES:

1. Conforme los términos en los que ha quedado trabada la litis, constituyen hechos expresa y tácitamente admitidos por las partes, y por ende exentos de prueba:

- a) la existencia de la relación laboral habida entre ellas;
- b) actividad desplegada por el demandado y CCT aplicable N°478/06;
- c) tareas y categoría de repartidor del actor y su contratación a tiempo completo;
- c) la finalización del vínculo por despido directo con causa invocado por la empleadora.

1.1. La parte actora ha adjuntado prueba documental atribuible al accionado, consistente en 04 telegramas que le remitió, el 22/12/22, 28/12/22, 06/01/23 y 01/02/23; 03 cartas documentos que le fueron enviadas por el Sr. Del Rio de fechas 19/12/22, 27/12/22 y 04/01/22; 8 recibos de haberes extendidos por este y la constancia de baja ante AFIP suscripta por el empleador. Cabe destacar que al contestar demanda, el accionado ha realizado un desconocimiento genérico de la documentación que le era atribuible, lo que no cumple con la exigencia legal prevista en el Art. 88

del CPL; razón por la cual estimo prudente hacer efectivo el apercibimiento allí dispuesto y tengo los documentos presentados como auténticos y por recepcionadas las piezas postales que le fueron remitidas.

A mayor abundamiento, la parte demandada ha adjuntado los telegramas junto con el responde, y el Sr. Gonzalez, ha producido prueba informativa al correo oficial, y la entidad se ha expedido el 08/02/24 en el CPA2, sobre la autenticidad de la CD del 19/12/22, además de informar sobre sus fechas de entrega.

Por otro lado, la autenticidad de las actuaciones ante la SET se encuentra acreditada, en tanto la entidad, ha remitido el Expte. N°408/181-DI-2018, el cual se encuentra agregado en el CPA2 el 05/02/24.

1.2. El demandado por su parte, ha adjuntado documentación atribuible al actor en conjunto con el responde en fecha 30/03/23.

Intimado el actor en los términos del Art. 88 del CPL, por presentación efectuada el 25/09/23, ha desconocido firmas y textos manuscritos en algunos de los documentos acompañados, por no pertenecer a su puño y letra.

En atención al desconocimiento efectuado, y de conformidad con lo normado en el Art. 90 del CPL, se procedió al sorteo de un perito calígrafo, del que resultó designado el Lic. Jose Luis Rodriguez. A raíz de ello, ordené que se notifique al auxiliar en su domicilio real a los fines de aceptar el cargo y posteriormente realizar la pericia, debiendo la parte interesada adjuntar la movilidad correspondiente. No obstante ello, conforme da cuenta la nota actuarial del 05/10/23, notificada el 06/10/23, no se libró cédula por falta de bono, y el actor, solicitó por escrito el 27/05/24 el informe del Art. 101.

Así las cosas, es criterio de esta sentenciante que, la parte interesada de la realización de la pericia y quien tenía la carga de producirla era la actora, en razón justamente, del desconocimiento efectuado. Al no haber instado su realización, a pesar de haberse notificado al efecto, considero tener por auténticos la totalidad de los instrumentos acompañados por la demandada, atribuidos al actor como de su puño y letra, a los que me remito en honor a la brevedad, sin perjuicio de volver sobre ellos a lo largo de esta sentencia, si fueren pertinentes para la resolución del litigio. Así lo declaro.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y el CCT 478/06.

Por lo tanto, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

I. Características de la relación laboral: fecha de ingreso; jornada de trabajo - descansos; remuneración devengada.

II. Distracto: fecha, causa y justificación.

III. Procedencia de los rubros reclamados. Excepción de pluspetición inexcusable.

VI. Intereses. Planilla. Costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente las cuestiones controvertidas enumeradas en el punto 2 de estos fundamentos, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC de aplicación supletoria al fuero (ley 9531).

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127 y 136 concordantes del CPCC (ley 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral.

PRIMERA CUESTION

Características de la relación laboral: fecha de ingreso; jornada de trabajo; remuneración percibida y devengada.

Fecha de ingreso

El actor manifiesta haber ingresado a laborar para el demandado en fecha 15/06/22, la demandada por su parte sostiene que la relación laboral comenzó el 15/06/10.

Analizada la prueba obrante en la causa, en especial la documentación presentada, consistente en recibos de haberes, constancia de alta y baja ante AFIP, que encuentran además su respaldo en lo informado por la entidad el 27/12/23 en el CPA2; advierto que, claramente, la parte actora incurrió en un error al consignar la fecha de ingreso del trabajador. Así los elementos probatorios aportados, dan cuenta que, la relación laboral entre el demandado y el trabajador, comenzó el 15/06/10. Así lo declaro.

Jornada de trabajo - Descansos

No se encuentra controvertido por las partes, que la contratación del actor era por tiempo completo, en jornada legal y normal de trabajo.

No obstante, el actor afirma, que la prestación de servicios era de lunes a lunes de 13:00 a 21:00 horas, con un día de descanso cada quince; laborando además horas extras. También manifiesta el actor, que firmaba planillas de entrada y salida. Por su parte, el demandado, sostiene que la jornada era de ocho horas diarias al momento del distracto, de 12 a 20 horas.

a) Abocada al análisis de este hecho controvertido, como punto de partida, debo manifestar que, la jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes, cuyo ámbito de actuación no debe confundirse. Una cosa es la violación de los límites legales fijados para la jornada de trabajo y otra muy distinta es la afectación del descanso obligatorio, previsto en el Art. 204 LCT. De dicha confusión, proviene la equivocada creencia que el trabajo en días o en horas que corresponden a los períodos de descanso obligatorio debe ser considerado tiempo extra de labor y que, como tal, debe ser retribuido con los recargos establecidos para los excesos de la jornada de trabajo.

Cuando se trata de una violación del descanso semanal (sábados por la tarde y domingos) la LCT prevé en los Arts. 204 y 207 la forma de reparar el incumplimiento. No se permite compensar la omisión del descanso con dinero porque lo que se pretende es, precisamente, que descanse.

Doctrina que comparto, tiene dicho que, el trabajador a los fines de ejercitar el derecho del descanso compensatorio; se encuentra habilitado a partir del primer día hábil de la semana -no siguiente, sino subsiguiente-, previa intimación por lo menos de 24 horas; si no lo hace, cabe entender que el derecho caduca. Por lo tanto, no resulta admisible indemnizar con dinero el descanso no gozado, ya que, además de no existir disposición que lo autorice, se encuentra regulado específicamente el derecho del trabajador a compensarlo tomando el descanso por sí. (Cfr Fera, Mario S., en la obra coordinada por Ojeda, Raul Horacio, Ley de Contrato de Trabajo, comentada, concordada - 2da Edición, Santa Fe, Rubinzal Culzoni, 2011, Tomo III, p. 67).

Por ello, en definitiva, se puede afirmar como principio general que, el trabajo prestado en las tardes de los sábados y los domingos no reviste el carácter de extraordinario, por la sola circunstancia de haberse ejecutado en ese lapso normalmente destinado al descanso, si no media exceso de la jornada de trabajo legal o convencional.

A su vez, estimo necesario recordar que, la prueba de horas extras, se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente, tanto en lo que se refiere a los servicios prestados, como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones. Por otro lado, cuando han sido negadas por el empleador, le corresponde al trabajador, producir la prueba fehaciente, tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia. (CSJTuc., sentencias N° 89 del 07/3/2007 y N° 1241 del 22/12/2006).

Finalmente, no debe perderse de vista, que es el actor quien tiene la carga de probar los hechos invocados en su demanda, referidos a la prestación de servicios en horas suplementarias, como así también a la falta de otorgamiento de los descansos.

b) A fin de acreditar su postura, la parte actora contó con los testimonios de Juan Jose Nieva, Esteban Nestor Farias, Miguel Manuel Romano y Jorge Luis Huidobro, quienes prestaron declaración el 11/03/24, conforme se desprende del CPA4 y CPA5.

Vale destacar que, la parte demandada ha tachado a todos los testigos, en su persona y en sus dichos, razón por la cual se formaron cuatro incidencias.

De las presentaciones efectuadas, en cuanto a la tacha del Sr. Romano, el accionado asevera que este ha reconocido, que tiene un juicio laboral iniciado en su contra, lo que demuestra su enemistad manifiesta y su animosidad para con el. Por otro lado, en relación a la tacha en las personas de Huidobro y Nieva, observo que, el accionado refiere a que han sido desvinculados con causa, por hechos ocurridos en lugar y ocasión del trabajo; mientras que sobre Farias, sostiene que además de ser despedido hace más de once años, prestó servicios por un muy breve período de tiempo.

Reparo además, del resto de las presentaciones, que el demandado, vincula el hecho de las desvinculaciones y los procesos judiciales iniciados antes referidos, con los dichos de los testigos, y asevera que todos han mentido. Concluye que los testimonios son un discurso absolutamente falso, direccionado y casualmente coincidentes. Solicita por ello, que proceda a la investigación de delito de falso testimonio.

Al analizar los planteos formulados, pongo de manifiesto en primer término, en cuanto al Sr. Romano y al proceso iniciado en contra del demandado; es criterio de esta sentenciante, que la circunstancia que los testigos tengan juicio pendiente en contra de la parte accionada al momento de su declaración, no los inhabilita como tales, ni descalifica sin más sus testimonios; sin perjuicio que, su testimonio deba ser analizado con mayor rigurosidad. En cuanto a la alusión realizada respecto a la desvinculación por parte del resto de los testigos con el demandado por hechos ocurridos en el lugar de trabajo; esto no resulta una circunstancia, a mi modo ver, que lo descalifique como testigos, o premitan descartar sus dichos.

Del resto del planteo, observo que la impugnación va dirigida a la idoneidad de los dichos de todos los deponentes. Ello, en definitiva, constituye un ataque a la declaración misma, cuya valoración y apreciación me corresponde sólo a mi, a través de la sana crítica para establecer su fuerza probatoria, comparando y relacionando cada uno de ellos y el resto del plexo probatorio, para arribar al resultado de correspondencia que en su conjunto, debo atribuirles con respecto a la versión fáctica suministrada por las partes.

Por lo expuesto, rechazo las tachas interpuestas por la parte demandada. Así lo declaro.

Corresponde ahora entonces, el análisis de los testimonios brindados en la causa. En primer término, destaco que, todos los deponentes han afirmado haber sido compañeros de trabajo del actor. A su vez, todos son coincidentes en manifestar que, el accionante se desempeñaba como chofer repartidor de los productos de la empresa, para lo cual fue provisto de un vehículo. También los cuatro sostienen que, el actor era un buen empleado, que cumplía con todo lo que se le pedía.

No obstante, en lo referido a los días y horarios de trabajo como a los descansos otorgados y al sistema de control de asistencia, debo decir que, advierto inconsistencias y contradicciones.

Al haber sido analizados en su integridad y contrastados los dichos de cada uno de los testigos con los de los otros, no me generan convicción suficiente para convalidar la versión proporcionada por el actor en la demanda.

No pierdo de vista que Farías asevera haber laborado horas extras junto con el actor, pero sin dar mayores especificaciones al respecto, más aun al tener en cuenta que según sus dichos, prestó servicios cuatro meses, diez años antes de la desvinculación del actor.

De igual manera, no soslayo que tanto el, como Romano y Huidobro refieren a que al actor se le otorgaban descansos cada 15 días; no obstante ello se contradicen con Nieva al respecto. En este punto debo decir que, el Sr. Nieva fue más claro y preciso al contar los hechos además de dar razón suficiente de sus dichos, a diferencia de Huidobro y Romano.

En efecto, el Sr. Nieva, que sostiene haberse desempeñado como maestro pastelero desde el 2008 al 2016, indicando además sus horarios; manifiesta que los domingos por las tardes los repartidores no trabajaban, y en relación a los descansos en general, remarcó que estos se otorgaban entre medio de la semana o los domingos, que eso dependía de cada empleado y lo que arreglaba con la empresa, que a algunos, los dueños les pagaban para que no descansen, y reafirma que era un arreglo personal. Lo mismo sucede con el tema del control de asistencia; cuando asevera que durante el tiempo que el estuvo había una persona encargada de controlar, o sino lo hacía cada encargado de un sector que tenía personal a su cargo, y que cuando el se fue, le comentaron que el control de ingreso y egreso se realizaba por planillas.

En contraposición, Romano y Huidobro, no dieron, a mi modo de ver, razón suficiente de sus dichos, respecto a como sabían los hechos que relatan.

En este sentido, debo remarcar, que ninguno dio detalles respecto a sus puestos de trabajo, sus horarios, o como es que veían al actor o sabían que no descansaba; únicamente se han limitado a decir que "lo veían". En este punto esos datos resultan cruciales, teniendo en cuenta que el actor se desempeñaba como repartidor, y estaba mayormente en la calle, y por ende en distintas sucursales.

Por otro lado, Huidobro, fue categórico al decir que no conocía a las partes y que no sabía donde se desempeñó el actor, para luego decir que trabajó desde el 2014 al 2020 para el demandado. Luego, refiriéndose al actor como "Martín Jeremías" manifiesta que se desempeñaba como repartidor de pan a la madrugada en el vehículo de la empresa, para después decir que el Sr. Gonzalez, trabajaba quince días y descansaba uno, de 13:00 a 21:00 horas, de lunes a lunes. De esta manera, a fin de cuentas, me resulta poco creíble su relato y carente de validez.

En definitiva, considero que los dichos de los testigos, con relación a las horas complementarias y descansos del accionante, no resultan categóricos ni concluyentes, respecto a los servicios prestados, como al tiempo en que se cumplieron esas horas, ni lo mencionado respecto a los descansos otorgados.

No paso por alto que el actor también ha producido prueba de exhibición de documentación, y conforme da cuenta el CPA3, el empleador fue intimado a presentar la documentación requerida por la parte actora, bajo apercibimiento de lo dispuesto en los Arts. 61 y 91.

Sin perjuicio de ello, estimo necesario aclarar que, el hecho que el demandado no haya acompañado en la causa las planillas de control de horarios del personal, no amerita aplicar la presunción de los Arts. 61 y 91 CPL, pues se trata de documentación cuya confección y conservación no resulta obligatoria.

La omisión de llevar las planillas de horas suplementarias que establece los artículos 6 de la Ley 11544 y 21 del Decreto 16115/1933, no opera sin más produciendo la demostración en juicio de las reclamadas, sino que la presunción que se puede generar, favorable al obrero a tenor de los Arts. 61 y 91 del CPL, es complementaria. Con esto quiero decir que, si bien la empleadora tiene el deber de llevar el registro de las horas extras de sus dependientes (conf. Art. 6, inc. c, Ley 11544), la eventual omisión de tal obligación no genera presunción alguna en su contra, pues no existe norma alguna que así lo establezca, más allá de las sanciones de orden administrativo que pudiesen corresponder por tal incumplimiento, lo mismo sucede con los supuestos de los inc. a y b del Art. 6 ley 11.544. Tampoco juega la presunción del art. 55, LCT, pues la empleadora no está obligada a registrar en el libro a que se refiere dicho artículo las horas extras trabajadas por el personal; tampoco lo está a raíz del Art. 54 LCT, toda vez que, el convenio colectivo aplicable, no exige diagramación de trabajo -ni siquiera la menciona-, como para generar presunción alguna en contra del empleador.

c) Por todo lo expuesto, considero que los elementos obrantes en la causa a fin de demostrar las horas extras reclamadas por el trabajador, como el hecho que no fueron respetados sus descansos, no resultan suficientes. A mayor abundamiento, debo decir que, aun en el caso en que el trabajador hubiera demostrado haber laborado los sábados y domingos, sin que le hubieran otorgado los descansos compensatorios, tampoco tendría derecho a ser indemnizado, conforme lo sostuve al comenzar con el tratamiento de este tema.

De esta manera, y en base a todo lo expuesto, concluyo que la relación habida entre las partes, debe considerarse de tiempo completo, en jornada legal de trabajo. Así lo declaro.

Remuneración devengada

En mérito a las tareas de repartidor desarrolladas por el Sr. Gonzalez, debía percibir la remuneración establecida para la categoría de un "cadete" del CCT 478/06, con jornada completa de trabajo, y demás adicionales establecidos en la convención, en caso de corresponder.

SEGUNDA CUESTION

Distracto: fecha, causa y justificación.

1. En relación al distracto, ambas partes señalan que, lo que puso fin al vínculo laboral que los unía, fue el despido directo con invocación de causa comunicado por el demandado por CD del 19/12/22.

Con relación a la recepción de dicha misiva, si bien la parte actora ha producido prueba al Correo Oficial, lo cierto es que, la entidad, el 08/02/24, ha informado que la CD de despido acompañada con el oficio, fue impuesta el 19/09/22 y entregada el 11/12/22, datos que no se condicen ni siquiera con los del sello fechador del correo. En consecuencia, tendré como fecha de recepción la manifestada por el actor en la demanda, y en consecuencia declaro que la relación laboral entre las partes finalizó el 20/12/22.

2. Determinada la fecha del distracto, corresponde pronunciarme acerca de la causal invocada y su justificación.

Al respecto, la parte actora, en la demanda, sostiene que por aplicación del Art. 1078 del CCCN, el empleador no se encontraba legitimado para rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, en razón que durante la relación laboral, no había cumplimentado con las obligaciones a su cargo, en relación al pago de las remuneraciones; y que, a fin de evadir su responsabilidad, inventó una causa de despido. Así, manifiesta que, no se encuentran cumplidos los requisitos establecidos por el Art. 243 LCT; que no resulta proporcional el despido en detrimento del Art. 10 LCT, pudiendo la parte demandada haber optado por otras medidas disciplinarias; que el hecho no se encuentra demostrado por ser falso; y finalmente, que jamás se lo dio oportunidad de descargo al trabajador.

2.1. Ahora bien, en primer término, resulta necesario aclarar que la ley 20.744, es una norma especial que regula específicamente el contrato de trabajo y las relaciones laborales, las cuales presentan características propias que difieren notablemente de otras relaciones jurídicas.

De esta manera, la LCT regula de manera específica, cuáles son los derechos y las obligaciones de las partes, como actuar ante los incumplimientos; y los modos de extinción del contrato y sus consecuencias. Con esto quiero decir que, no resulta de aplicación para un contrato de trabajo y su extinción, lo normado de manera general por el CCCN con relación a los contratos; mucho menos cuando el actor respalda tal argumento, en un reclamo por incumplimiento de obligaciones contractuales por parte de la demandada, realizado con posterioridad a la comunicación de esta de extinguir el vínculo invocando justa causa.

2.2. Dicho esto, teniendo en cuenta el resto de los argumentos vertidos en la demanda, compete ahora analizar la causal invocada a la luz de lo dispuesto en los Arts. 10, 62, 63, 243 y 242 LCT y la prueba aportada en la causa.

Como ya lo sostuve, por CD del 19/12/22, el demandado dio cumplimiento con uno de los requisitos del Art. 243 de la LCT, y despidió al actor en los siguientes términos: *"(...) notifico que a partir de la fecha queda Ud. despedido con justa causa, por pérdida de confianza, siendo que en fecha 13/12/22 recibió una suma de dinero de un cliente, no rindió a la empresa y tras realizarle el cobro el cliente presento un recibo firmado por Ud. por la suma de \$12.950, suma que Ud. niega haber recibido afirmando que solo fueron \$1300 y que de todos modos omitió rendir e informar lo genera la indefectible pérdida de confianza en su persona, esto sumado a los reiteradísimos incumplimientos en que sistemáticamente incurre y su conducta absolutamente negligente y licenciosa ante esta patronal conforme consta en su legajo, tornando imposible el sostenimiento del vínculo laboral, pese al esfuerzo, oportunidades e intentos de esta parte. (...)".*

Del análisis de la comunicación de despido, resulta que el accionado, ha invocado como causal de extinción de la relación laboral, la pérdida de confianza, a raíz que: a) al haber realizado el cobro a un cliente, este presentó un recibo firmado por el actor por la suma de \$12.950; b) el Sr. Gonzalez niega haber recibido esa suma y que recibió solo 1300; c) y que recibió sumas de dinero y no la rindió ni informó a la empresa al respecto; d) los reiterados incumplimientos que cumple y su conducta negligente y licenciosa evidenciada en su legajo personal.

Ahora bien, pese a las falencias que prima facie pueden encontrarse en la carta documento transcrita, no pierdo de vista, que la comunicación de despido, viene seguida de un pedido de explicaciones y descargo realizado por el trabajador.

En efecto, de la documental obrante en la causa, observo que, se encuentra agregada una nota de fecha 16/12/22, dirigida al Sr. Martín Gonzalez, en los siguientes términos: *"(...) Siendo que en el día de 13/12/22 Ud. realizo una entrega de dos kilos de Hojaldre a los Sres. María Toscano y José Velez; Que tras realizar el cobro desde la empresa, hemos recibido el reclamo del cliente quien manifiesta haberle abonado a Ud. al momento de la entrega; y que por un error le entregaron la suma de \$12.950 (conforme documento por Ud. firmado); y siendo que hasta la fecha no ha informado nada en la empresa ni rendido el dinero; ante la gravedad de los hechos narrados, solicito brinde las explicaciones del caso y realice el descargo correspondiente. (...)".*

En la misma nota, se encuentra el descargo del trabajador, suscrito por el, en donde manifiesta: "(...) EL CLIENTE ME PAGO 1.300 PESOS Y YO LE DI 50 PESOS DE VUELTO LOS CUALES ME LOS OLVIDE EN LA CAMIONETA (...)".

La nota del pedido de explicaciones y el descargo antes transcripto -declarado auténtico en tanto no fue desconocido por el trabajador- pulveriza no sólo el argumento expuesto por la parte actora, referido a que al actor "jamás se le dio oportunidad de descargo"; sino que además, a diferencia de lo que manifiesta el actor en su demanda, este tenía pleno conocimiento de los hechos que después se invocaron en la comunicación de despido, la que sostiene adolce de los requisitos necesarios establecidos en el Art. 243 LCT.

Considero que, el requisito de expresión clara e indudable de la causa de la ruptura al comunicarla, puede ser obviado, excepcionalmente, cuando al destinatario no puede caberle ninguna duda respecto del motivo que se invoca, ya sea por la situación de hecho planteada o por otra razón. Así también lo entendió la CSJT en sentencia N°793 del 26/06/17, citando a Miguel Angel Sardegna.

En el caso, la circunstancia que el demandado no articulara en el intercambio postal "el nombre del cliente o las circunstancias que motivaron la situación indicada", carece de relevancia dado que, en el pedido de explicaciones se encuentra detallado claramente el hecho, y el trabajador realizó un descargo explicando al respecto.

Es decir que, el Sr. Gonzalez no se encontraba en estado indefensión como se manifiesta en la demanda, en tanto tenía pleno conocimiento del hecho imputado y las circunstancias que lo rodearon. Por lo demás, es dable remarcar que, es el propio trabajador el que reconoce no solo en su descargo, sino también en la demanda, haber percibido sumas de dinero de un cliente, solo que aduce que era menor a la endilgada por el demandado.

En conclusión, considero que la comunicación de despido efectuada se erige en una notificación extintiva plena, a los fines previstos en el Art. 243 de la LCT.

2.3. Sentado lo anterior, es oportuno recordar que, habrá injuria siempre que el incumplimiento imputable de los deberes de la prestación o conducta de uno de los contratantes, configure un daño en alguno de los componentes materiales o inmateriales que conforman la relación contractual, de modo que produzca una afectación en sus intereses. De tal manera, no es necesario que se produzca un daño de tipo material o patrimonial para extinguir el vínculo con justa causa, sino que basta que se afecten elementos inmateriales esenciales del contrato para que se pueda tomar tal decisión.

Estos elementos inmateriales, se encuentran relacionados con el aspecto social del contrato de trabajo, y que engloba todo lo referido a las nociones, de fidelidad, lealtad, confianza y respeto, que se apoyan en los principios de colaboración y buena fe. En este sentido, la acusación de pérdida de confianza, adquiere relevancia, para legitimar la ruptura del contrato, ya que introduce un rasgo de emotividad en las relaciones de trabajo, y en su esencia, revela que el empleador ha perdido la fe y el respeto que debe merecerle el subordinado como persona, y que no lo considera digno de integrar el organismo productivo (Raul Horacio Ojeda - Coordinador -Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada - Tomo III, Segunda edición actualizada Rubinzal Culzoni, pag. 370).

No debe olvidarse que, el contrato de trabajo se asienta en un vínculo de confianza recíproca, sin la cual la relación pierde algo de su contenido. Es que, la obligación de lealtad o deber de fidelidad entre las partes es sustancial en el contrato de trabajo, razón por la cual su violación justifica la denuncia, al afectar aspectos éticos de la relación.

Sin embargo, como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo, es necesario además, que ella se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que demuestre su mala fe. Es decir, debe tratarse de un incumplimiento en sus deberes de conducta o, excepcionalmente, en sus deberes de prestación.

En otras palabras, la pérdida de confianza no es una causal autónoma, sino la consecuencia de actitudes del dependiente que disipan las expectativas acerca de una conducta leal acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo. De este modo, se genera en el empleador la sensación o convicción de que el trabajador que incurrió o intervino (por acción u omisión) en esos hechos que hicieron peligrar sus intereses ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares, lo que configura una causal de despido. (cfr. Maza, Miguel Angel, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, tomo II, Editorial La Ley, pág. 143/145).

2.4. Ahora bien, en la causa, el hecho objetivo en el que se funda la pérdida de confianza invocada por el empleador se encuentra acreditado, por cuanto es el propio actor el que lo ha reconocido, al realizar su descargo ante el pedido de explicaciones solicitado por la empresa.

Considero además, que esa conducta por parte del trabajador, reviste la gravedad suficiente que impide la prosecución de la relación laboral (Art. 242 LCT).

Es que, el concepto de injuria, está ligado a la existencia de un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte razonablemente exigible a la parte afectada, la continuación del vínculo.

No es imprescindible una conducta dolosa, si en el contexto que se produce, genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco lo es que su proceder ocasione un daño de magnitud a los intereses del empleador. Basta que se configure el hecho atribuido y se someta el aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces en el marco de las obligaciones que prescribe LCT. (CNAT SVII Expte 24.519/03 Sent.40845 24/4/08 “Pereyra, Susana Beatriz c/ Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación s/despido” (Ferreirós – Rodríguez Brunengo). En el mismo sentido, CNAT SVII Expte 35.721/07 Sent.41.849 29/5/09 “Acosta, Juan José c/Disco S.A. y otro s/ despido » (Ferreirós – Rodríguez Brunengo) y CNAT SVII Expte 36.854/07 Sent.41.382 21/11/08 “Coronel, Horacio Raúl c/C.I.P.B.A. S.R.L. s/ despido” (Ferreirós – Rodríguez Brunengo).

Dicho esto, tengo en cuenta que, el trabajador no solo reconoció haber recibido dinero de un cliente; sino que lo hace cuatro días después, cuando el demandado le pide explicaciones al respecto, por cuanto al realizar el cobro al cliente, este comunicó que el producto fue abonado al actor al momento de la entrega. Debo mencionar que resulta irrelevante el monto percibido, por cuanto no se trata de su valor económico, sino de la conducta del dependiente.

Destaco que, en la descripción de las tareas detalladas por el trabajador en la demanda, o las mencionadas por los testigos como realizadas por el Sr. Gonzalez, o en las enunciadas en la categoría detentada por el CCT 478/06, no advierto que se encuentre la de cobranza.

Así las cosas, el hecho de haber percibido sumas de dinero al entregar mercadería, cuando no era su función, sumado a que recién informó al respecto al ser ello requerido por la accionada casi cuatro días después, alegando haberselas olvidado en la camioneta, se traduce en una conducta del trabajador que resulta reprochable y tiene entidad suficiente para configurar la causal de pérdida de confianza invocada.

Esa irregularidad, además de crear un clima de desconfianza del empleador en contra del actor, constituye un accionar claramente contrario a los deberes de buena fe (Art. 63 LCT), y de fidelidad (Art. 85 LCT). Por ello, estimo que el proceder del trabajador se presenta no sólo como una violación a los deberes contractuales de prestación, sino también de conducta.

A mayor abundamiento, no pierdo de vista que la empleadora a lo largo de la relación laboral, optó siempre por la prosecución del vínculo, en tanto del legajo presentado, advierto que fue pasible de innumerables suspensiones y sanciones y advertido en cuanto a su conducta.

Todo ello, conforma un obrar injurioso que compromete la confianza depositada en el y en una falta grave a los intereses del principal, que tomó conocimiento de lo sucedido por el reclamo de una deuda a un cliente, que no era tal.

3. En consecuencia, y a modo de conclusión, considero que la causal de despido fundada en la pérdida de confianza se encuentra acreditada, y la decisión de rescindir el contrato por parte del accionada, justificada; todo lo cual excluye la procedencia de las indemnizaciones legales pretendidas por Sr. Gonzalez. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados. Excepción de pluspetición inexcusable.

El actor pretende el cobro de la suma de \$3.093.872,11 por los rubros detallados en la planilla inserta en la demanda. La demandada por su parte, impugna la planilla se expide sobre la improcedencia de la base de cálculo y los rubros reclamados, y plantea pluspetición inexcusable.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCyC (supletorio), analizaré por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT 130/75 aplicable.

1. Indemnización por antigüedad. Indemnización sustitutiva por preaviso. Integración mes de despido.

Los rubros pretendidos resultan improcedentes, en atención a que la extinción del vínculo laboral entre los litigantes se produjo por despido directo justificado, conforme lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2. Sanción Art. 2 de la Ley 25.323.

Al haberse extinguido el vínculo que unía a las partes por despido directo justificado, este rubro reclamado no resulta procedente.

3. Diferencias: SAC proporcional 2° sem/22; Vacaciones proporcional/22 y 20 días trabajados diciembre/22.

Con respecto a estos rubros reclamados, se encuentran agregados en la causa, tres recibos, que dan cuenta que el trabajador percibió sumas de dinero por estos conceptos. Por esta razón, el Sr. Gonzalez reclama las diferencias, en tanto entiende que se encuentran mal liquidados.

De esta manera, al momento de practicar planilla, tendré en cuenta lo percibido por el actor y la escala correspondiente al mes de diciembre/22 remitida por el Sindicato Obrero de la Industria del Pan de Tucumán. De esta manera, el actor tendrá derecho a su pago, en proporción pagada de menos, si correspondiere.

Además, para el cálculo de estos conceptos, incluiré los rubros no remunerativos previstos conforme escalas y convenio de la actividad, en virtud del criterio sustentado por la CSJN, en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, sentencia del 01.09.2009"; y lo normado en los Arts. 8 (antigüedad), 24

(vacaciones ordinarias) y 45 (presentismo), del CCT 478/06.

4. Diferencias salariales

Con relación a las diferencias salariales reclamadas por la parte actora, destaco que, al no contar con la totalidad de los recibos, ha dejado supeditado su monto a la prueba pericial contable ofrecida y producida; prueba que, no fue objeto de oposición por la parte accionada, como así tampoco el informe pericial realizado por el CPN Horacio Heredia, observado o impugnado.

Dicho esto, de allí se desprende que solicita en el punto 3 al auxiliar que calcule la remuneración que debía percibir el actor en el período de 20/12/20 al 20/12/22, y la que efectivamente percibió en dicho período. Al efecto, el perito realizó las planillas correspondientes, calculando las diferencias salariales en base a esos períodos.

No obstante, es importante remarcar que, la pericia ha dejado entrever (conforme surge del punto 4), que el actor desde diciembre/20 hasta febrero/22, ha cobrado su sueldo como empleado de media jornada y no como trabajador de jornada completa, conforme se encontraba dado de alta ante los organismos fiscales en el año 2010 y reconocido por las partes en esta litis. En este sentido, le corresponden las diferencias salariales por ese motivo, y durante ese período.

Por lo demás, el actor, reitera constantemente en la demanda, que mientras se encontraba con licencia por enfermedad no se le abonaba el concepto de presentismo, ni los rubros no remunerativos que le correspondían.

Al efecto, debo destacar que, el CCT 478/06, en su artículo 45 dispone que, para tener derecho a la suma que se fija como presentismo y puntualidad, el trabajador no deberá registrar ninguna inasistencia, justificada o injustificada. Por lo tanto, aquellos meses en que el actor se encontraba de licencia por enfermedad, no le correspondía percibir suma alguna en concepto de presentismo. De igual manera no se computarán los días de ausencias injustificadas para el cálculo de las diferencias.

En base a ello, me permito concluir que, al actor le corresponden (si es que surgen al momento de practicar planilla), las diferencias salariales reclamadas del período de diciembre/20 a noviembre/20; teniendo en cuenta para su cálculo, los recibos de haberes presentados en la causa, las escalas salariales remitidas por el Sindicato Obrero de la Industria del Pan de Tucumán, los establecido en el CCT en base a la antigüedad (Art. 8) y al presentismo (Art. 45), lo determinado en este punto, incluyendo como parte del salario las sumas no remunerativas previstas en la actividad. Así lo declaro.

5. Art. 80 LCT

Por el Art. 45 de la Ley 25345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, por el cual se sanciona la no entrega de las certificaciones dispuestas, con una indemnización a favor del trabajador y a cargo del empleador. Pero además el decreto 146/01, al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega.

Tal situación se encuentra acreditada en la causa, de conformidad con el telegrama adjuntado por el Sr. Gonzalez el 01/02/23, por el cual intimó a su empleador, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (20/12/22) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley.

Sin perjuicio que el demandado haya manifestado haber puesto a disposición del trabajador, los instrumentos acompañados como prueba documental, en el pesaba la carga impuesta en la norma

de entregar los documentos a la contraparte, sin haber hecho lo necesario para liberarse de su obligación. Por lo tanto, el rubro reclamado resulta procedente. Así lo declaro.

6. Excepción de pluspetición inexcusable

El demandado solicita que condene a la parte actora por pluspetición inexcusable.

Puede sostenerse en general que tal calificación corresponderá a los supuestos que el actor por temeridad o negligencia grave al punto que resultará injustificable, haya pedido más de lo que en derecho le correspondía.

En principio, se desvirtúa el carácter de inexcusable de la pluspetición, cuando la parte actora condiciona el quantum de la pretensión a lo que en más o menos resulte de la prueba que se rinda (Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, comentado Arazi y Rojas, T. 1, p. 294).

Analizada la cuestión, estimo improcedente lo peticionado por no encuadrarse en el caso de los supuestos previstos en el Art. 65 del CPCCT (Ley 9531), en virtud que lo reclamado por la parte actora resulta parcialmente admisible conforme a lo tratado en las cuestiones precedentes, además de haber supeditado el monto del reclamo a las probanzas de la causa.

CUARTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

1. Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por el actor; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los rubros declarados procedentes, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión 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 expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: *"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) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, serán calculados sobre la base de remuneración que le correspondía percibir al actor, conforme su categoría de cadete del CCT 478/06, con jornada completa de trabajo, ingreso el 15/06/10, egreso el 20/12/22; y los parámetros efectuados en la cuestión que precede al momento de tratar los rubros

reclamados.

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución.

3. Costas

En atención a los rubros declarados procedentes y aquellos que no, y la suma por la cual progresa la demanda, al existir vencimientos recíprocos, impongo las costas por el orden causado, en tanto considero que el actor tenía razón probable para litigar. Ello sin perjuicio de reconocer la calidad de vencedor del demandado, tanto desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. (Art. 61 CPCC). Así lo declaro.

4. Honorarios

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL. Atenta al resultado arribado en la litis, es de aplicación el Art. 50 inc. 2° de la citada normativa, por lo que tomo como base regulatoria el 30% del monto de la demanda (\$3.093.872,11) actualizado al 30/11/2024 (\$8.203.093) cuyo monto asciende a la suma de \$2.460.927,75 al 30/11/2024.

Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los art. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, art. 51 del CPL, art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) A la representación letrada de la parte actora, por su actuación profesional conjunta (Art. 12), en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$267.011 (7% + 55% por el doble carácter). Sin embargo, en virtud de lo establecido por el Art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, siendo que el monto resultante por la actuación en el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita del Colegio de Abogados de Tucumán, sus honorarios profesionales no podrán ser inferiores a dicha suma, por lo que corresponde regular sus honorarios profesionales por su actuación en la suma de \$440.000,00, a prorratear de la siguiente manera:

- a la Dra. Elsa Alanis MP 3225, la suma de \$210.000, más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k).

- A la letrada Maria Laura Gomez MP 4444, la suma de **\$210.000**, más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k).

b) A la letrada Flaviana M. G. Yubrin MP 6785, por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderada del accionado, en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$534.021 (14% + 55% por el doble carácter), más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k).

c) Al perito contador, CPN Horacio Humberto Heredia, por la pericia presentada en el cuaderno de pruebas N°6 del actor el 07/03/24, la suma de \$98.437 (4% Art. 50 y 51 CPL) más el 10% Art. 39 ley 9255.

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por el Sr. Martin Jeremias Gonzalez, DNI N°31.353.707, con domicilio real en calle Inca Garcilazo N°2868, de esta ciudad, en contra de Javier Eduardo del Río, CUIT N°20-08061145-6, con domicilio en calle Salas y Valdez N°1326, de la

ciudad de Yerba Buena. En consecuencia, corresponde:

- **CONDENAR** al demandado:

a) al pago de la suma total de \$2.934.152,08, en concepto de: SAC proporcional 2do sem 2022 y Vacaciones proporcionales/22; diferencias salariales comprendidas en el período diciembre/20 a febrero/22 y mayo y junio/22; y multa Art. 80 LCT, por lo tratado; y

b) a la entrega del certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

c) Lo dispuesto en los apartados: a) y b) deberá hacerse efectivo dentro de los DIEZ (10) DÍAS de quedar firme la presente resolución;

- **ABSOLVER** al demandado de los rubros Indemnización por antigüedad, Indemnización sustitutiva por preaviso, integración mes de despido, multa Art. 2 Ley 25.323, diferencias de 20 días trabajados diciembre/22, y diferencias salariales de los períodos marzo y abril/22 y julio a noviembre/22, por lo considerado.

II. IMPONER LAS COSTAS por el orden causado, en base a lo tratado.

III. REGULAR HONORARIOS:

a) A la letrada **Elsa Alaniz**, MP 3225, la suma de \$210.000, más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k);

b) A la letrada **Maria Laura Gomez** MP 4444, la suma de \$210.000, más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k);

c) A la letrada **Flaviana M. G. Yubrin**, MP 6785, la suma de \$534.021, más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k); y

d) Al perito contador, CPN **Horacio Humberto Heredia**, la suma de \$98.437, más el 10% Art. 39 ley 9255, según lo considerado.

e) Los honorarios regulados en los apartados: a), b), c) y d) deberán hacerse efectivo dentro de los DIEZ (10) DÍAS de quedar firme la presente resolución.

IV. Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley 6204).

V. NOTIFICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y a la Caja de Previsión y Seguridad Social de profesionales de Tucumán.

REGISTRAR Y COMUNICAR.

Actuación firmada en fecha 17/12/2024

Certificado digital:

CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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