

Expediente: **1442/16**

Carátula: **BUSTAMANTE ANTONIO ROBERTO C/ RECIPAPEL S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**

Tipo Actuación: **CEDULA CASILLERO VIRTUAL FIRMA DIGITAL**

Fecha Depósito: **24/06/2022 - 04:58**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 -

CEDULA DE NOTIFICACION

San Miguel de Tucumán, 21 de junio de 2022

JUICIO: **BUSTAMANTE ANTONIO ROBERTO c/ RECIPAPEL S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte N°: 1442/16.**

Se notifica al Dr.: **ANTONI,FEDERICO**

Domicilio Digital: **900000000000**

PROVEIDO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1442/16



H103022930512

JUICIO: **BUSTAMANTE ANTONIO ROBERTO c/ RECIPAPEL S.R.L. s/ COBRO DE PESOS.- 1442/16**

San Miguel de Tucumán, 30 de junio de 2021.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la causa caratulada “**BUSTAMANTE, ANTONIO ROBERTO vs. RECIPAPEL SRL S/ COBRO DE PESOS**” que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de la IIa. Nominación, de cuyo estudio

RESULTA

DEMANDA. Los letrados Pablo Miguel Rivera y Carlos Luciano Carabajal se apersonan a fojas 35/40 en representación de **ANTONIO ROBERTO BUSTAMANTE**, DNI n. ° 30.069.370, con domicilio real en la calle **Pellegrini** n.º 2.069 de esta ciudad, en virtud del poder especial para juicios otorgado a foja 43. Inician juicio de cobro de pesos en contra de la empresa **RECIPAPEL**, propiedad de los señores Luis Omar Pata y César Pata, con domicilio en la calle Santiago del Estero n.º 2.271 de esta ciudad, por la suma de \$391.000 (pesos trescientos noventa y un mil pesos), o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago, costas y gastos del juicio. El monto reclamado es comprensivo de los siguientes rubros: (i) indemnización por antigüedad, (ii) indemnización sustitutiva de preaviso, (iii) integración del mes de despido, (iv) haber proporcional del mes trabajado, (v) vacaciones proporcionales 2016, (vi) sueldo

anual complementario (en lo sucesivo, SAC) proporcional del segundo semestre 2016, (vii) despido agravado por actividad gremial, (viii) indemnización del artículo 2 de la Ley 25.323 y (ix) multa del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT).

Exponen que el actor ingresó a trabajar en relación de dependencia dela demandada en junio de 2003, con la función de operador de máquina.

Afirman que laboraba de lunes a viernes, de 8 a 12 y de 15 a 19, y los sábados mediodía, de 8 a 12.

Aseguran que percibía una remuneración mensual de aproximadamente \$10.000 (pesos diez mil) que le era abonada en forma semanal y en persona. Dicen que al finalizar el mes debía percibir el resto del dinero pero que siempre quedaba una diferencia a favor del actor que nunca llegaba a cobrar.

Manifiestan que la relación laboral se desarrolló normalmente hasta que en abril de 2012 fue elegido vocal de la Comisión Directiva del Sindicato de Papeleros, circunstancia que fue debidamente notificada a la demandada. Dicen que a partir de entonces empezaron los problemas en contra de su persona porque a la empleadora le molestaba los constantes pedidos de regularización del pago del salario y de los aportes a la obra social.

Exponen que el actor sufrió un accidente laboral el 30 de febrero de 2016 (Sic.) mientras trabajaba en la prensa, que le produjo la rotura de los meniscos y una distensión del ligamento de la rodilla derecha, motivo por el cual presentó parte de enfermo hasta el 1 de octubre de 2015 (Sic.). Advierto que es el relato que surge de la demanda, y del mismo se evidenciaría que la fecha del accidente es posterior a la del “alta”). Dicen que esa fecha recibió el alta médica de la Dra. Sigri de la aseguradora de riesgos del trabajo QBE ART.

Informan que el actor no estaba cubierto por ninguna obra social porque el señor Omar Luis Pata no la pagaba.

Continúan relatando que el 2 de agosto de 2015, el actor se presentó a trabajar pero que a partir de entonces comenzó una persecución laboral por parte de uno de los dueños (Omar Luis Pata), quien constantemente lo increpaba diciendo que todo lo que le había sucedido era mentira. Así continuó la relación laboral hasta que el 3 de octubre de 2015, cuando se dirigía a su trabajo en motocicleta, sufrió un robo: recibió un golpe en la oreja izquierda; cayó de la moto y le sustrajeron el celular y dinero. Dicen que el actor avisó a la empresa y se dirigió a la guardia del Hospital Padilla donde le diagnosticaron politraumatismos varios; que siguió trabajando durante esa semana con mucho dolor en el pecho hasta que el viernes fue al médico porque no soportaba más. Destacan que tuvo que recurrir a una prepaga porque la demandada no le abonaba una obra social.

Afirman que le realizaron una placa y le fue diagnosticada una subluxación en la quinta costilla, producto del golpe en ocasión de robo que había sufrido, con prescripción médica por quince días. Agregan que cuando acercó el certificado médico a la empresa, el señor Omar Pata le dijo que no le creía nada, que todo era una mentira y que le mandaría un médico de su confianza. Sin embargo, dicen que ese profesional nunca se apersonó al domicilio del trabajador. Continúan relatando que pasados los quince días, el actor se reincorporó a trabajar el 24 de octubre de 2015; que el señor Omar Pata lo recibió diciendo que ya se le iba a terminar la joda, ya que no le creía nada de lo que decía. Le asignaron tareas en la cinta y continuó normalmente la semana, sin tener diálogo con ninguno de los dueños de la empresa. A la semana siguiente, el lunes 2 de noviembre de 2015, se presentó a trabajar normalmente y el señor Omar Pata le dijo que no trabajaba más para ellos, que no le interesaba que tuviera fueros gremiales y que ya le llegaría la carta documento, circunstancia que aconteció el 31 de octubre de 2015. (Sic.). También advierto en esta parte del relato, una contradicción, ya que la carta documento (según el propio actor), le llegó el 31/10/2015 (fs. 36, 2º párrafo). Sin embargo, ese dialogo que se describe, también según el actor, sería del 02/11/2015; esto es, cuando ya había recibido la carta de despido.

Sigue su demanda, manifestando que la demandada alegó que el despido era por exclusiva culpa del trabajador, por sus faltas reiteradas y el desgano para trabajar, lo cual es absolutamente falso, ya que las faltas estuvieron justificadas por el accidente laboral que fue seguido por la misma ART y por el accidente *in itinere*.

Sostienen que el despido fue el corolario de la persecución laboral que experimentó el trabajador de parte de uno de los dueños de la empresa, el señor Omar Pata.

Finalmente, destacan que los fueros gremiales del señor Bustamante fueron avasallados, lo que constituye una falta grave contra el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. Aseguran que la designación del actor como vocal quinto titular en el gremio de los papeleros estaba vigente al momento del despido, y que había sido notificada oportunamente a la empleadora. Por ende, aseveran que el puesto de trabajo del actor estaba protegido por estar comprometido el gremio, y que la única forma de ser despedido era si la empleadora argumentaba justificadamente las causas de su cesantía.

Refieren a las actuaciones presentadas ante la Secretaría de Estado de Trabajo (en adelante, SET) a los fines de llegar a un acuerdo, con resultados infructuosos.

Transcriben el intercambio epistolar mantenido con la demandada en la instancia prejudicial, e iniciado con la carta documento de aquella del 10 de septiembre de 2013.(Textual. Ver fs. 36 vta.). Esto implica, siempre según relato del actor, que el intercambio epistolar relacionado con el distracto comienza dos años antes del despido)

Citan jurisprudencia que consideran aplicable al caso.

Practican planilla de liquidación de los rubros reclamados.

Solicitan que el tribunal haga lugar a la demanda, con costas a la accionada.

Acompañan la documentación original detallada a foja 74 y agregada en copias al expediente (fojas 2/30).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA: Corrido traslado de la demanda, a fojas 79/82 se apersona el abogado Federico Antoni en representación de Reci Papel SRL, Cuitn.º30-70843364-4, en virtud del poder general para juicios que está agregado a fojas 77/78. En general, niega todos los hechos invocados en la demanda, así como la documentación adjuntada al traslado, en tanto no sean objeto de su reconocimiento expreso.

Expone que su representada lleva adelante un negocio de compra, procesamiento y venta de material procesado (papel, plástico y aluminio) en el establecimiento sito en la calle Santiago del Estero n.º2.261 de esta ciudad. Dice que en el galpón que allí funciona tiene tres máquinas que procesan la materia prima, la compactan y embalan para su venta.

Reconoce en forma expresa la existencia de la relación laboral entre las partes pero niega la fecha de ingreso invocada por el actor. Dice que el señor Bustamante comenzó a trabajar en noviembre de 2007 pero que por un error de tipeo en algunos recibos se consignó el año 2009. En cuanto a sus tareas, aduce que implicaban exigencia física y roce, normalmente con el cartonero (proveedor callejero de materia prima), revisión y colocación en jaulas que luego se colocan en máquinas que la compacta.

Alega que, tal como fuera consignado en la carta documento en la que su mandante comunicó el despido, el actor tuvo numerosas faltas y llegadas tarde al trabajo, y hasta se lo tuvo que intimar en distintas ocasiones para que se reintegrara a sus labores. Dice que cuando el actor aducía alguna dolencia, se le indicaba que se presente en el consultorio del médico de la empresa y aquel invocaba imposibilidad de movilizarse; sin embargo, cuando el galeno concurría a su domicilio, el actor no se encontraba para ser revisado. Sumado a ello, cuando se reintegraba al trabajo, el trabajador mostraba un evidente desgano para el cumplimiento de las tareas.

Esgrime que la reiteración de tales eventos en el transcurso del tiempo implicó una alteración en el desarrollo de la actividad y en situaciones írritas frecuentes. Dice que, no obstante las notificaciones, actas y manifestaciones verbales que se le hicieron, el actor mantuvo su postura, sin dejar otra alternativa a la empleadora que la denuncia del contrato de trabajo, comunicada mediante carta documento del 31 de octubre de 2015.

Sostiene que la decisión tomada por su mandante fue clara, razonable e indudablemente a la conducta evidenciada por el actor.

Impugna la procedencia de todos los rubros reclamados en la demanda y pide su rechazo, con costas al actor.

En cuanto a la multa por despido por actividad gremial, niega su procedencia en razón de no haberle sido notificada dicha circunstancia.

Acompaña la documentación original detallada en el cargo de foja 92.

APERTURA A PRUEBAS. El proveído del 4 de mayo de 2017 dispone abrir la causa a pruebas al solo efecto de su ofrecimiento (foja 95).

AUDIENCIA ART. 69 CPL. El 18 de octubre de 2017 se celebra la audiencia prevista en el artículo 69 del Código Procesal Laboral (en adelante, CPL) a la que comparecen el actor en forma personal y los letrados apoderados de ambas partes, sin llegar a una conciliación (foja 107).

INFORME ART. 101 CPL. El informe actuarial sobre las pruebas ofrecidas y producidas está agregado a foja 320 al igual que la providencia que pone los autos a la oficina para alegar.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA. El alegato de la parte actora sobre las pruebas producidas está agregado a fojas 322/327, en tanto que el de la demandada, a fojas 331/334.

La providencia del 6 de mayo de 2019 ordena pasar los autos a despacho para el dictado de la sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: Conforme surge de los términos de la demanda (fojas 35/40) y de su contestación (fojas 79/82), son hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: **a)** Recí Papel SRL es titular de un establecimiento ubicado en la calle Santiago del Estero n.º 2.261 de esta ciudad, dedicado a la compra, procesamiento y venta de materia prima; **b)** Antonio Roberto Bustamante estuvo vinculado con la accionada por un contrato de trabajo, en virtud del cual se desempeñó como operador de máquina en el establecimiento referido en el punto anterior; **c)** el convenio colectivo de trabajo aplicable es el n.º 412/05 (en adelante CCT n.º 412/05) sobre la Industria del papel, cartón y químicos; **d)** el actor cumplía una jornada normal y habitual de ocho horas diarias, de lunes a viernes, y cuatro horas los sábados. La demandada, al contestar la demanda, nada ha dicho sobre la jornada laboral del accionante: no negó la que este manifestaba ni se expidió en sentido contrario. Por consiguiente, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 60, segundo párrafo del CPL y tener por cierta la jornada invocada en la demanda. Asimismo, y ante la falta de mayores precisiones, debe estarse al régimen general de jornada de trabajo previsto en la Ley 11.544 (jornada completa de 8 horas diarias / 48 semanales); **e)** el accidente de trabajo sufrido por el actor el 30 de marzo de 2015, cubierto por la aseguradora de riesgos del trabajo QBE ART bajo el siniestro n.º 920176, y en virtud del cual recibió el alta médica el 1 de septiembre de 2015 (respaldo documental acompañado por ambas partes y ratificado por la citada ART a fojas 178/191); **f)** la extinción del vínculo laboral se produjo por el despido directo, decidido por la empleadora y comunicado al actor mediante carta documento Andreani+1992173-7 del 31 de octubre de 2015 (foja 14), siendo del caso aclarar que el propio actor manifiesta en la demanda, haber recibido la misma en esa fecha (31/10/15 - ver fs. 36, 2º párrafo); **g)** las actuaciones administrativas llevadas a cabo ante la Secretaría de Estado de Trabajo bajo el expediente n.º 11462/181/B/2015, cuyo original fue acompañado por el citado organismo a fojas 118/144; **h)** el intercambio epistolar mantenido entre las partes en la instancia prejudicial (cuyos originales fueron acompañados por ambas partes).

Han quedado definidos los hechos que no requieren prueba como así también cuáles documentos podrán ser valorados para la acreditación de las cuestiones discutidas.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: Los hechos controvertidos sobre los que deberá expedirse este tribunal son los siguientes: **1)** la fecha de ingreso del trabajador; **2)** la condición gremial del actor y, en su caso, la notificación a la empleadora; **3)** la situación de robo experimentada por el señor Bustamante el 3 de octubre de 2015; las lesiones sufridas en consecuencia; la prescripción médica de licencia y, en su caso, la comunicación a la empleadora; **4)** si las causas invocadas en la comunicación del despido fueron justificadas; **5)** la procedencia de los rubros y por los montos reclamados.

PRIMERA CUESTIÓN: Fecha de ingreso del trabajador.

1. El primer punto a decidir es la fecha de ingreso del señor Bustamante. En la demanda, el actor sostuvo que el vínculo laboral con Recí Papel SRL tuvo inicio en junio de 2003. A su turno, la demandada adujo que aquel comenzó a trabajar en noviembre de 2007; que algunos recibos consignaban el año 2009 por un error de tipeo, pero que ciertamente fue en noviembre de 2007 y no la fecha falsa invocada por el actor.

2. En forma preliminar, corresponde verificar y examinar el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. Así, en primer lugar, mencionaré las producidas por la actora.

2.1. DOCUMENTAL: a foja 74 consta el cargo de recepción de la documentación original de la que pretende valerse el actor, a saber: actuaciones ante la SET; cinco recibos de haberes; seis cartas documento; cinco telegramas Ley n.º 23.789; constancia de cobertura, tratamiento y alta médica de QBE ART (copias simples que luego fueron certificadas por la aseguradora); acta de audiencia médica ante la Comisión Médica 1 de Tucumán; formulario de notificación del 23 de noviembre de 2015; movimientos ante la Anses.

En cuanto a la constancia expedida por el 31 de julio de 2012 por el secretario general del Sindicato del Papel de Tucumán, Ramón V. Aguirre, sí debe ser considerada a los fines probatorios, sin perjuicio de la circunstancia -negada por la demandada- de haberle sido notificado el resultado de la elección consignado en dicho documento. Es decir, se considera válida la copia, pero ello no implica expedirme sobre la notificación a la demandada, de lo que surge de dicho instrumento. Es que el artículo 329 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante, CPCC), de aplicación supletoria en el fuero laboral, dispone: “cuando se ofrecieran

como prueba instrumentos públicos o constancias de protocolos, registros o expedientes, lo serán siempre en forma de testimonio autorizado por el secretario o por el oficial público que corresponda. Si lo creyera necesario, el juez podrá disponer se lleven a su presencia los protocolos, registros o expedientes [”]. De la norma transcrita se desprende la presunción de veracidad de la que están imbuidos los instrumentos públicos y las constancias expedidas con las formalidades apuntadas; caso que nos ocupa.

2.2. INFORMATIVA: los informes producidos en este cuaderno de prueba son los siguientes: SET (fojas 118/144), QBE ART (fojas 178/191) y Sanatorio Pasquini SRL (fojas 155/163). El secretario gremial del Sindicato de Empleados y Obreros del Papel y Cartón de Tucumán, y el representante de la obra social de dicho sindicato no contestaron los pedidos de informes que les fueran efectuados.

2.3. PERICIAL CONTABLE: este medio probatorio no fue producido.

2.4. TESTIMONIAL: el testigo David Roberto Abdala compareció a declarar a tenor del interrogatorio propuesto a fojas 206/207 (con las preguntas reformuladas en la sentencia n.º52 del 21 de febrero de 2018, fojas 229/230) y su testimonio quedó asentado en el acta de foja 248.

La parte demandada interpuso un planteo de tacha a la persona del testigo, fundado en la relación de amistad de este con el señor Bustamante. Asimismo, impugnó sus dichos en función de que las afirmaciones efectuadas en varias respuestas no procederían de su propio conocimiento sino de lo que el actor le contó. Dijo que su propia declaración deja en claro que no presencié los hechos sobre los que se le preguntaba.

En efecto, el testigo contestó: “[] por la amistad que teníamos sabía las tareas que le daban”. Estimo que la amistad manifiesta de un testigo respecto de alguna de las partes no es motivo suficiente para desestimar su testimonio, si del conjunto de su declaración -o de algunas de las respuestas- se desprende que tuvo conocimiento efectivo de los hechos discutidos en el litigio y, por lo tanto, su aporte resulte necesario o útil a los fines de la dilucidación de aquellos. Ahora bien, la certeza de la existencia de ese vínculo sí obliga al juzgador a aguzar su apreciación sobre el testimonio amigo. Por consiguiente, sin perjuicio del poder de convicción que, en definitiva, tenga este testimonio, sí debe tenerse como prueba válida a los fines de la determinación de los hechos litigiosos (reitero, en la medida que sea conducente para ello).

En este mismo sentido, nuestro Máximo Tribunal consideró: *“se debe tener presente que si bien las circunstancias de tener juicio pendiente y ser amigo no enervan el valor de las declaraciones, existe en esos supuestos el deber de apreciar los testimonios con mayor prudencia y estrictez, pues se compromete en alguna forma la imparcialidad de los dichos, por lo que resulta fundamental su corroboración con otras probanzas idóneas”*(CSJT, sentencia n.º1405, 08/11/2007; sentencia N.º185, 26/03/2012, entre otras).

En cuanto a los dichos, advierto que, tal como lo ha destacado la demandada, algunas de sus respuestas reflejan que el testigo no tuvo un conocimiento efectivo y directo respecto de los hechos sobre los cuales declaró, sino que este le vino dado por los comentarios del propio actor. Es lo que ocurre con las respuestas n.º7 y n.º10, referidas a las tareas que desempeñaba Bustamante. Por consiguiente, los datos aportados en estas respuestas no serán considerados (aunque, en definitiva, las tareas del actor no fueron contradichas entre las partes).

2.5. ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: esta prueba no fue producida. Conforme surge del acta del 18 de abril de 2018 (foja 270), el pliego de posiciones fue rechazado por no ajustarse a las previsiones del artículo 314 del CPCC (falta de firma).

3. Finalizada la mención de las pruebas rendidas en autos por la parte actora, corresponde proceder con las de la demandada.

3.1. DOCUMENTAL: a foja 271 ratifica el ofrecimiento de la prueba documental presentada por su parte, consistente en: ciento dieciséis (116) recibos de haberes; siete (7) cartas documento; cuatro (4) telegramas Ley n.º23.789; actuaciones ante la SET; constancia de recepción de vacuna; notas del 16/3/2010, 19/5/2014, 14/5/2012, 5/12/2011, 11/10/2011, 30/11/2010, 18/3/2008, 10/6/2008, 17/3/2009, 15/11/2008; constancia de alta médica de la ART; comunicaciones de vacaciones (21/11/2014 y 5/4/2010); detalle de vacaciones anuales 2007 y 2008; constancia policial 18/9/2008; contratos de trabajo a plazo fijo (30/4/2008 y 30/4/2009); tres (3) constancias de alta ante la Afip; constancia de alta médica 16/12/09; cuatro (4) notas manuscritas del 15/9/2010, 18/10/2010, 12/8/2009 y 8/3/2010; certificado médico 18/10/10; alta médica Sanatorio Pasquini SRL; notas de entrega de elementos de protección (julio 2014 y 5/9/2011); historia clínica del señor Bustamante del Sanatorio Pasquini SRL.

El artículo 88 del CPL impone a los litigantes la carga procesal de reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido, bajo apercibimiento de tenerlos por reconocidos. Asimismo, establece los momentos procesales en los que esa carga debe ser cumplida por cada uno de ellos. Así, los documentos acompañados con la contestación de la

demanda deben ser negados o reconocidos por el actor al celebrarse la audiencia prevista en el artículo 71 del CPL.

De las constancias del expediente surge que la audiencia de conciliación fue celebrada el 18 de octubre de 2017 (foja 107) **con la comparecencia personal del actor y que este no negó la documentación acompañada por la contraparte que le era atribuida.** Por consiguiente, **corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 88 primera parte y tener por reconocida dicha documentación.** Así lo declaro.

El único instrumento que **no será considerado a los fines probatorios es el certificado médico del 18 de octubre de 2010**, ya que no fue reconocido por el tercero firmante en la etapa procesal pertinente, y con la modalidad establecida para la prueba testimonial. Es dable recordar que los instrumentos privados carecen de valor probatorio por sí mismos y es a la parte que los presenta a quien le incumbe la carga procesal de demostrar la autenticidad de las firmas que se atribuyen a un tercero, insertas en aquellos, y la veracidad de su contenido (Palacio, Lino; Derecho Procesal Civil, tomo IV, página 442).

Además, respecto de la documentación emanada de terceros (caso que nos ocupa), la jurisprudencia que comparto -de Nuestra Corte Local- tiene dicho:

*“Tal como manifiesta el recurrente, la valoración de ese instrumento por parte del Tribunal se aparta de las reglas que regulan la eficacia probatoria de los **instrumentos privados**. El art. 88 primera parte del CPL dispone que “Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos”. **Se advierte que la obligación impuesta a las partes de desconocer la autenticidad de los documentos está referida únicamente a aquellos documentos “que se les atribuyen”.** Por lo tanto, tratándose en el caso de un instrumento que aparece firmado por un tercero ajeno al proceso (cfr. fs. 63) va de suyo que no estaba el actor obligado a desconocer su autenticidad, como erradamente sugiere la sentencia impugnada (en este mismo sentido, CSJT, “Santucho Mauro Saúl vs. Caja de previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán s/ Nulidad de resolución”, sentencia N° 57 del 27/02/2007). La doctrina es conteste en afirmar que **el demandado tiene la carga de reconocer o desconocer los documentos que se le atribuyen pero no respecto de aquellos que emanen del actor o de terceros** (cfr. Gozaíni, Osvaldo A.: “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado y Anotado”, T. II, pág. 296; Arazi-Rojas: “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado, Anotado y Concordado”, T. II, pág. 230; etc.), y que resulta arbitrario asignar un sentido negativo al silencio del accionado, que no tenía obligación de expresarse sobre el particular -doctrina del art. 919 del Código Civil- (cfr. CSJT, “Leone, Alfio vs. López, Rosauro Antonio y otro s/ Acción posesoria”, sentencia N° 325 del 19/4/2006; “Santucho Mauro Saúl vs. Caja de previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán s/ Nulidad de resolución”, sentencia N° 57 del 27/02/2007). Indudablemente idénticos principios resultan aplicables respecto del actor cuando, como en el caso, se trata de documentos emanados de terceros. Esta Corte tuvo oportunidad de expresar en los referidos precedentes que “...incumbe a la parte que presenta en juicio tales documentos, acreditar la autenticidad de los mismos, que las firmas pertenecen a los sujetos a quienes se atribuyen y la veracidad del contenido (cfr. Palacio, Lino: ‘Derecho Procesal Civil’, T. IV, pág. 442). Y tratándose de instrumentos firmados, el ordenamiento jurídico impone citar para el reconocimiento de firma a quien pretenda atribuirse la suscripción del mismo (arts. 1026, 1028 1029 y 1031 del Cód. Civil); diligencia que debe ajustarse a las formalidades previstas por las normas de rito (art. 346 [actual 337] del CPCC)”. Esta última norma (de aplicación supletoria en el fuero conforme al art. 14 del CPL), bajo el título “Reconocimiento de Terceros”, establece que “Los instrumentos privados emanados de terceros, que no sean parte en el juicio ni sucesores de las partes, deberán ser reconocidos en la forma que se determina para la prueba testimonial. En este contexto, debe tenerse presente que a diferencia de los instrumentos públicos que gozan de presunción de autenticidad, los instrumentos privados no gozan de esa presunción y carecen por lo tanto de todo valor probatorio mientras la firma de quien los suscribe no haya sido judicialmente reconocida por el interesado o, en su defecto, declarada debidamente reconocida por el juez competente (cfr. Belluscio, Augusto C. y Zannoni, Eduardo A.: “Código Civil”, T. 4, pág. 663; ídem: Brebbia, Roberto H.: “Hechos y actos jurídicos”, T. II, pág. 534). Respecto de documentos emanados de terceros y aducidos como prueba contra una de las partes del proceso, Hernando Devis Echandía sostiene: “Cuando son simplemente declarativos, es decir, documentos en los cuales terceras personas hacen constar hechos que no implican actos dispositivos de voluntad, por ejemplo, una carta en la cual un tercero le informa a una de las partes que le constan ciertos hechos de la parte contraria, y también esas narraciones que a veces obtienen los abogados de los testigos que el cliente les lleva, sobre los hechos que discutirán en el proceso. Para que estos documentos declarativos presten mérito probatorio, es indispensable que sus autores concurren al proceso a declarar sobre tales hechos, mediante testimonios con las formalidades normales. No es una ratificación, porque es un simple documento declarativo y no un testimonio previo. Es decir, no se les debe preguntar si es cierto lo que se dice en el documento, sino que se les debe interrogar sobre los hechos narrados. Cumplida esta formalidad, el juez debe apreciar conjuntamente el documento y la declaración, como un*

simple testimonio. Esta norma se aplica a lo laboral y contencioso administrativo (Compendio de la prueba judicial, T. II, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2000, pág. 244)” (CSJT, “Bettolli César Octavio de Jesús vs. Asociación Mutual Juramento s/ Indemnizaciones”, sentencia N° 84 del 02/3/2012)” CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - GOMEZ PABLO DANIEL Vs. TIBURCIO SANZ S.A. S/ INDEMNIZACIONES - Nro. Sent: 989 Fecha Sentencia 20/11/2013).

En consecuencia, el instrumento emanado del tercero, no ratificado por la vía del Art. 337 CPCC, carece de efectos probatorios. Así lo declaro.

3.2. INFORMATIVA: QBE ART certificó a fojas 178/301 las actuaciones cumplidas en ocasión del accidente de trabajo sufrido por el actor el 30/3/2015 (sinistro n.º920176). A foja 304, la Anses informó que los datos requeridos debían ser solicitados a la Afip. El oferente de la prueba no acreditó el diligenciamiento del oficio dirigido a la Afip.

3.3. ABSOLUCIÓN DE POSICIONES: en el acta del 19 de diciembre de 2017 (foja 316) quedó asentada la absolución del señor Bustamantes respecto de las posiciones contenidas en el pliego de foja 315.

4. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS: con el plexo probatorio enunciado en los apartados anteriores, se ingresará a su examen, ponderación y valoración con las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que 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, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJN) 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*: “Benitez, Dermidio c/ Compañía Sansinena SA”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco SRL”; 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”, 4/7/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Con estos antecedentes, se analizarán las pruebas producidas en autos, a la luz de lo prescripto por los artículos 32, 33, 40 y 308 del CPCC, a saber:

4.1. Los recibos de haberes correspondientes a los períodos que van de noviembre de 2007 a julio de 2012 consignan como fecha de ingreso del trabajador el 16 de noviembre de 2007. Los posteriores a esa fecha, el 1 de diciembre de 2009 (según lo manifestado por la demandada, se habría tratado de un error de tipeo y señaló la fecha anterior como de inicio de la relación laboral que lo vinculó al actor).

4.2. Las vacaciones anuales correspondientes a los períodos 2007 y 2008 fueron comunicadas con el siguiente alcance: a) las de 2007: “de acuerdo con el art. 154 LCT, notificamos que sus vacaciones anuales correspondientes al año 2007, que de acuerdo con su antigüedad, alcanzan a 02 días, comienzan el 07-04-08 hasta el 08-04-08 (inclusive)” (20 de febrero de 2008); b) las de 2008: “de acuerdo con el art. 154 LCT, notificámosle que sus vacaciones anuales correspondientes al año 2008, que de acuerdo con su antigüedad, alcanzan a 14 días, comienzan el 02-02-2009 hasta el 15-02-2009 (inclusive)” (17 de diciembre de 2008).

En cuanto a la extensión de las vacaciones anuales que corresponden a los trabajadores, el artículo 150 inciso 1 de la LCT dispone que serán de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años. Luego, el artículo 153 de la LCT establece: “cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior [...]”.

La primera parte del artículo da solución al caso en que el trabajador no hubiera completado el tiempo mínimo de servicios previsto por el primer párrafo del artículo 151 de la LCT, para generar el derecho al goce de las vacaciones correspondientes al respectivo año calendario (Etala, Carlos Alberto; Contrato de Trabajo; Astrea, 7ma. edición, 2011, tomo 2, página 9).

Conforme a las normas citadas y a la comunicación de las vacaciones que le correspondía gozar al actor por el período 2007 (dos días), se desprende que el señor Bustamante estaba incurso en las previsiones del artículo 153 primera parte de la LCT para ese año (licencia proporcional por falta de tiempo mínimo).

4.3. El informe expedido por la Afip (fojas 169/173) refleja que Reci Papel SRL realizó aportes para su empleado Bustamante entre noviembre de 2007 y agosto de 2015.

4.4. El testigo David Roberto Abdala, quien declaró el 23 de abril de 2018 (foja 248), al ser interrogado sobre esta cuestión contestó: “sí se que trabajó ahí desde que lo conozco, hace ocho años trabajó ahí”. Considerando la fecha de su declaración, remite al año 2010 aproximadamente. No es un hecho contradicho que en ese entonces el señor Bustamante era dependiente de Reci Papel SRL. El testimonio no aporta datos que permitan dilucidar esta cuestión.

Del material probatorio analizado, resulta que el actor no ha acreditado una fecha de ingreso distinta a la consignada en los documentos referidos (recibos de haberes). En mérito a lo considerado, debe entenderse que la relación laboral que vinculó a las partes tuvo inicio el **16 de noviembre de 2007**. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: la condición gremial del actor y, en su caso, la notificación a la empleadora.

1. En la demanda, el actor aseveró haber sido elegido vocal de la Comisión Directiva del Sindicato de Papeleros en abril de 2012 por un período de cuatro años, circunstancia que, dijo, fue notificada a la demandada. Por lo tanto, adujo que al momento del despido estaba amparado por fueros gremiales.

A su turno, la demandada negó expresa y categóricamente conocer que el actor hubiere sido designado vocal de la Comisión Directiva del Sindicato de Papeleros en abril de 2012. Manifestó que tanto Bustamante como otro empleado de la firma invocaban tal carácter, circunstancia nunca acreditada por ninguno de ellos y que, incluso, causaba disturbios en la empresa. Destacó que el actor hizo alusión a sus fueros gremiales en el telegrama remitido el 18 de septiembre de 2013, lo que fue rechazado por la empleadora en la carta documento del 25 de septiembre de 2013 por tratarse de una manifestación unilateral, no institucional. Además, insistió en el hecho de no haber recibido ninguna notificación oficial por parte del gremio, o bien del mismo Bustamante, con intervención del gremio, o con un sello de él de vocal siquiera.

Dijo que no fue sino hasta el traslado de la demanda que recibió una constancia de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales.

2. Es menester determinar la condición gremial del actor al momento del despido (31 de octubre de 2015) y, en su caso, si esta era conocida por la empleadora.

2.1. La constancia de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del 31 de julio de 2012 (expediente n.º 1-236-639080-2012) da cuenta de que la entidad denominada Sindicato de Obreros de la Industria del Papel, Cartón de Tucumán goza de inscripción gremial, otorgada por Resolución n.º 21 del 11 de enero de 1985 e inscripta en el registro respectivo bajo el número 1319 con carácter de entidad gremial de primer grado. Asimismo, indica que la actual Comisión Directiva y demás autoridades electas tienen la composición y mandatos que detalla. Entre ellos, el señor Roberto Antonio Bustamante ostentaba el cargo de vocal titular quinto, desde el 24 de abril de 2012 hasta el 23 de abril de 2016.

Hasta aquí, la calidad de representante elegido del señor Bustamante ha quedado acreditada. Resta analizar si la designación había sido notificada a la empleadora.

Para que surta efecto la garantía de la estabilidad del representante sindical, el artículo 49 inciso b) de la Ley n.º 23.551 establece como requisito la comunicación de la designación al empleador. A su turno, el artículo 25, última parte, del Decreto n.º 467/88 (22/4/88), reglamentario de la Ley n.º 23.551 de Asociaciones Sindicales, preceptúa: “La designación de los miembros de los representantes del personal **será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de la elección**”.

Por modo fehaciente debe entenderse el telegrama, la carta documento u otra forma escrita.

Esa notificación o comunicación efectiva constituye uno de los presupuestos que hace posible la oposición al empleador de la garantía, de tal suerte que su ausencia afecta el derecho gremial mismo, y no simplemente al conocimiento del nombramiento. Esta posición fue insinuada por la CSJT en la sentencia n.º 742 (5/10/1998), al expresar: “...para gozar de la estabilidad gremial, necesariamente debe acreditarse su calidad de representante elegido y comunicada su designación en las formas estipuladas por la ley”. Se exige que el empleador tenga un conocimiento indubitable y fehaciente de la designación respectiva, por lo que las presunciones o el conocimiento presunto no serían un método adecuado a tal fin.

Tampoco supe el cumplimiento de dicho recaudo el testimonio del señor Abdala (“se comunicó mediante nota de la autoridad elegida en las elecciones, eran varias tareas que me había encomendado el gremio y una de esas era notificar a las empresas el resultado de las elecciones”). No solo no es el mecanismo previsto por la

legislación, sino que, además, no está acreditado en modo alguno que el testigo hubiere tenido autoridad o representatividad del sindicato de los papeleros para practicar la notificación que dice haber enviado a la empleadora del actor.

En mérito a lo considerado, si bien el actor sí ha acreditado que revestía el cargo de vocal quinto en la Comisión Directiva del Sindicato de Obreros de la Industria del Papel y Cartón de Tucumán al momento del despido (31 de octubre de 2015), **no acreditó el cumplimiento de la “notificación fehaciente2 (por telegrama o carta documento - Confr. Art. 49 ley 23551), remitida por la Asociación Sindical (Art. 25, 29 y Ctes. Decreto Reglamentario 467/1988). Es decir, no se ha probado la comunicación fehaciente que debía haber sido cursado a la empleadora, por parte de la Asociación Sindical, respecto de la elección del Sr. Bustamante.**

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho: **“La comunicación que corresponde realizar a la empleadora luego de conocer el resultado del acto comicial, a los efectos que el empleador conozca la identidad del dependiente confuerosindical, y a su vez es la que genera la proteccióngremialpertinente, es por escrito; por lo tanto, al no haberse comunicado fehacientemente que la actora resulto electa, la actora carece de garantía sindical establecida por la ley 23.551 y su decreto reglamentario.** La conclusión a la que se arriba precedentemente se conforma con la doctrina de la CSJT, la cual ha dicho, en relación a la tutela sindical, en Sentencia: 373, de fecha 16/05/2005, in re "SANTANA LIONEL FERNANDO Vs. ESTABLECIMIENTO LA MARIPOSA S.A. S/INDEMINIZACIONES" que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 49, inciso b, de la Ley N° 23.551: "Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos: (...) b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegrama o carta documento u otra forma escrita". A su turno, el artículo 25, última parte, del Decreto N° 467/88, del 22-4-88, reglamentario de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, preceptúa: **"La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de la elección"**. Al respecto, cabe recordar el criterio sentado por la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación en lo relativo a las pautas a tener en cuenta en la interpretación de la ley. Así, en la causa: "Montero, Víctor Roberto y otros c/ Superior Gobierno de la Provincia de Tucumán s/ Acción Contencioso administrativa", sentencia M. 538. XXXI, del 5 de noviembre de 1996, en su considerando N° 4º) expresó textualmente: "Que, a los fines hermenéuticos, conviene recordar que la primera fuente de exégesis de la ley es su letra (cfr. Fallos: 315:790, causa B. 409. XXIII, 'Banco Shaw S.A. c/ B.C.R.A. s/ Nulidad de acto administrativo', del 16 de junio de 1993), y que cuando ésta no exija esfuerzo de interpretación debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que exceden las circunstancias del caso expresamente contempladas en aquélla (cfr. causa L. 56 XXIV, 'Logitex S.A. s/ aplicación de la Ley N° 11.683', del 8 de junio de 1.993). Por ello, no es admisible una inteligencia que equivalga a prescindir del texto legal si no media debate y declaración de inconstitucionalidad (cfr. causa S. XXII, 'Santa Cruz, Provincia de c/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales (Sociedad del Estado) s/ ejecución fiscal', del 2 de febrero de 1993; V 254. XXVII, 'Vera de González, Alcides Juan c/ Radio y Televisión Riojana S.E. y otra', del 4 de mayo de 1995)". El inciso b), del artículo 49, de la Ley N° 23.551, erige como uno de los "requisitos" para que surta efecto la garantía de la estabilidad del representante sindical, a "la comunicación" de la designación al empleador, con respecto a la cual también establece, a continuación, que debe probarse por telegrama, carta documento u otra forma escrita. Comunicar, según el Diccionario de la Real Academia en la acepción que se presenta adecuada al caso, es "descubrir, manifestar o hacer saber a alguien alguna cosa" lo cual, obviamente, no es lo mismo que el mero tener conocimiento por cualquier medio. No cabe duda, entonces, que de acuerdo al precitado artículo, para que el dirigentegremialelecto tenga estabilidad es necesario que le haya sido comunicado o hecho saber el nombramiento al empleador, a fin de asegurarle el conocimiento de la designación de dicho dirigente y no el mero conocimiento; esto último, de haber sido la voluntad del legislador, se hubiera traducido con la pertinente proposición normativa que no es, reitero, la que se empleó en el inciso b) del artículo 49 de marras. De allí que esa notificación o comunicación -conforme lo dispone este precepto de la Ley N° 23.551-, constituya uno de los presupuestos que hace posible la oposición al empleador de la citada garantía, de tal suerte que su ausencia afecta el derecho gremial mismo, y no simplemente al conocimiento del nombramiento. Es de interés señalar también, que esta posición ya fue insinuada por la CSJT en sentencia N° 742, del 05-10-1998, al expresar que "...para gozar de la estabilidad gremial, necesariamente debe acreditarse su calidad de representante elegido y comunicada su designación en las formas estipuladas por la ley". También la SCJT expresó que el requisito establecido en el inciso b), del artículo 49, no se podía tener por cumplido por simples presunciones respecto al conocimiento de tal designación que hubiera podido tener la empleadora, ante una exigencia tan clara de la propia ley, y que teniendo en cuenta la formalidad legal, en cuanto a la comunicación exigida, resultaba innecesario por inconducente a tal fin el análisis de las demás pruebas ofrecidas por las partes. Tampoco debe perderse de vista que, aún en la posición más flexible, se exige que el empleador tenga un conocimiento indubitable y fehaciente de la designación respectiva, por lo que las presunciones o el conocimiento presunto no serían un método adecuado a tal fin. Por último, **“La notificación de la designación resulta del art. 49 de la LAS, sin que haya norma reglamentaria específica del mismo. Es evidente, sin embargo, que los requisitos no podrían ser menores respecto de un postulante que**

respecto de un representante ya investido como tal. Incluso, en tal caso, correspondería agregar dos datos más que resultan de interés para el empleador. A) la duración o fecha de finalización del mandato; b) la entidad sindical de cuyo seno proviene la designación, dado que podría estar implicada una cuestión de encuadramiento sindical” (MARIO ACKERMAN-DIEGO TOSCA, “Tratado de Derecho del Trabajo”, t. VII, p. 719, ed. RubinzalCulzoni, Santa Fe, año 2007)” (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 5 - RICCI GRACIELA DEL VALLE Vs. SANATORIO SARMIENTO S.R.L. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 191 Fecha Sentencia 30/10/2013 - Registro:00036164-03)

Por consiguiente, y de conformidad con las normas citadas y jurisprudencia que comparto, considero que el actor no gozaba de la garantía de estabilidad por fuero gremial (por falta de notificación de su designación por la Asociación Sindical respectiva) al momento de la extinción del vínculo laboral con la demandada. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: La situación de robo experimentada por el señor Bustamante el 3 de octubre de 2015; las lesiones sufridas en consecuencia; la prescripción médica de licencia y, en su caso, la comunicación a la empleadora.

1. El actor expuso que el 3 de octubre de 2015 sufrió un robo cuando se dirigía al trabajo en motocicleta; fue golpeado; cayó de la moto y fue asistido en la guardia del Hospital Padilla, donde le diagnosticaron politraumatismos varios. Agregó que continuó trabajando durante una semana con mucho dolor en el pecho; fue al médico; le hicieron una placa y le diagnosticaron una subluxación en la quinta costilla como producto del golpe en ocasión de robo. Dijo que le fueron prescriptos quince días de licencia y que cuando se reintegró al trabajo a los pocos días fue despedido.

2. La demandada negó expresa y categóricamente tales hechos, por desconocerlos. Dijo que en las ocasiones en las que el actor adujo encontrarse enfermo, se le requirió que concurriera al médico de la empresa y, al no hacerlo, se le envió un galeno a su domicilio donde nunca fue encontrado.

3. Una norma procesal básica dispone que a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido le incumbe la carga de probarlo (artículo 302 del CPCCT, supletorio). Se trata de un imperativo procesal al interés del propio litigante, tendiente a formar la convicción del juzgador respecto de los hechos discutidos.

Desde ya, advierto que el **actor no ha aportado elementos de prueba tendientes a reconstruir los hechos que integran su relato en torno a la situación de robo que dice haber experimentado, como así tampoco de sus consecuencias. No acompañó ni hizo referencia alguna a que hubiera denunciado el hecho; no requirió que el Hospital Padilla informara sobre sus lesiones ni sobre la atención médica recibida. Finalmente, no adjuntó el certificado médico que le prescribía quince días de licencia.**

El artículo 208 de la LCT garantiza al trabajador la percepción de su salario durante el tiempo que su salud se vea afectada por un accidente o enfermedad inculpable que se manifieste durante la relación laboral y que tenga efectos incapacitantes en aquel. La incapacitación para el trabajo implica una alteración en la salud del dependiente que impide o desaconseja la prestación laboral, y, por lo tanto, debe ser acreditada por el trabajador. Además, para ser acreedor del beneficio previsto por la legislación debe comunicar a la empleadora en el transcurso de la primera jornada de trabajo en la que estuviere imposibilitado de concurrir, el motivo y el lugar en que se encuentra.

La ley no prevé una forma determinada de efectuar la notificación al empleador, pero, en tanto que se trata de un extremo que, llegado el caso, debe acreditar el trabajador, conviene a su propio interés que recurra a un medio escrito y fehaciente, como el telegrama o la carta documento.

Ninguna de las misivas acompañadas por la parte actora data del 3 de octubre de 2015 ni de días posteriores, cercanos a esa fecha. No hay certificado médico; no hay comunicación a la empleadora de la imposibilidad física de prestar las tareas habituales; no hay constancia de que haya sido atendido en el hospital referido.

4. En definitiva, **no existe ningún elemento probatorio que avale los hechos que conforman el relato del actor en lo atinente a la situación de robo que habría sufrido; a las lesiones que le provocó y a la imposibilidad física de concurrir a su trabajo entre el 10 y el 23 de octubre de 2015**, como manifestara en la demanda. Por consiguiente, tales hechos no se consideran acreditados. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: si las causas invocadas en la comunicación del despido fueron justificadas,

1. Las partes fueron coincidentes en reconocer que el contrato de trabajo que las vinculaba se extinguió por el despido directo decidido por Reci Papel SRL, comunicado al trabajador mediante carta documento Andreani n.º+1992173-7 del 31 de octubre de 2015.

2. 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 tornen 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, en forma gradual y proporcional con la gravedad de la falta.

3. En ese contexto, es de fundamental importancia puntualizar que -para proceda el despido directo- cuando se habla de injuria (la cual se configura ante la inobservancia por cualquiera de las partes de las obligaciones resultantes del contrato), es necesario que esa “injuria” revista tal gravedad, que no consientan la prosecución de la relación (Arts. 242/246). Es decir, no cualquier injuria puede conducir a un despido directo; sino solamente aquella que -por su gravedad- hace imposible la continuidad del vínculo.

Y por lo tanto, 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; no meramente genéricas, ni indeterminadas, ni mucho menos que sean meramente conjeturales.

A su turno, la primera parte del art. 243 establece “*El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato[...]*”. Es decir, la comunicación de una justa causa de despido -insisto- debe ser muy clara y circunstanciada, a fin de que quien la recibe cuente con todos los elementos en torno al hecho u omisión recriminados. Se trata de saber sobre la imputación (en forma clara y concreta), y sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar, a fin de que el acusado, pueda no sólo situarse en el momento, traerlo a la mente, reconstruir sus circunstancias, etc., en caso de que hubiera ocurrido tal acción u omisión reprochada, sino también, y en función de ello, organizar su derecho de defensa (art. 243 LCT).

4. Ingresando en el examen del caso concreto, resulta necesario transcribir sus términos, a fin de precisar las causas de despido invocadas por la empleadora para, luego, determinar si estuvieron justificadas. A saber: “[*me dirijo a Ud. a fin de hacerle saber que, atento sus reiteradas faltas al trabajo cuales le valieron suspensiones comunicadas a Ud. mediante cartas documento de Correo Argentino (CD354984822 y 383273405, 037461650) e intimaciones a reintegrarse al trabajo (CD380577742, 192460555) a más de otras sanciones más antiguas aplicadas, a todo lo que se suma las faltas injustificadas al trabajo sucedidas en el mes en curso de fechas 3 y 5/10: medio día, 6/10 ambos turnos, y medio día el 28/10/2015, todas sin justificación. Todo ello sumado a que este año tuvo numerosas faltas al trabajo cuales justificó con informes médicos de dudosa legalidad y/o legitimidad, y en los escasos días en que sí se presentó a trabajar lo hizo a desgano, no deja otra alternativa más que formular en su contra formal denuncia del contrato de trabajo en virtud de lo normado por el art. 242 de la LCT, atento que la actitud harto evidenciada por Ud. no consiente, bajo ningún punto de vista, la prosecución de la relación laboral con su persona. Por ello es que las circunstancias descriptas configuran una situación de gravedad que no deja otra alternativa más que prescindir de sus servicios, quedando Ud. despedido con justa causa []*”.

En el caso de autos, y teniendo en cuenta las consideraciones vertidas, y a luz de los términos literales de la carta de despido, considero que este recaudo está cumplido suficientemente; e incluso de la carta de repuesta del trabajador, surge claramente que era perfectamente conocedor de los motivos o causales del despido.

En consecuencia, se ingresará en el examen de la justificación de la causal del despido.

Al respecto, también calificada Doctrina ha dicho que: “*La extinción del contrato fundado en justa causa es una atribución, un poder subjetivo que la ley le asigna a ambas partes del contrato individual de trabajo de cancelar el vínculo por culpa grave o dolo de la otra. Esta atribución se basa en la conducta reprochable de uno de los sujetos, partiendo de la premisa de que se ha incumplido con obligaciones de tal relevancia, que configuran una injuria cuya gravedad impide al injuriado admitir que el contrato puede continuar en condiciones normales, y solo es posible, como alternativa, la rescisión del vínculo*” (Tratado del despido y otras formas de extinción, Julián A. de Diego, Editorial La Ley, 2011, tomo II, página 6). Continúa diciendo el

autor citado que también será fundamental evaluar las circunstancias, las razones y el devenir de los acontecimientos, y el grado de participación en ellos del sujeto a fin de apreciar si es intrínsecamente satisfactorio para producir el despido.

El artículo 242 de la LCT contiene dos notas distintivas del concepto de injuria: 1) la referida a la violación por una de las partes de algunos de los deberes de prestación o de conducta que se generan con motivo de la relación y, 2) la gravedad que ese incumplimiento debe tener. La norma se refiere a ella requiriendo que “no consienta la prosecución de la relación” (C.N.Trab., Sala IV, 28/2/90). Para que una falta pueda constituir justa causa de despido deben concurrir los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad (C.N.Trab., Sala V, 22/2/1974).

En la práctica, no existe una tabla que permita predeterminar si una falta o incumplimiento merece una sanción -y su magnitud-, ya que las circunstancias de cada caso son disímiles y cuentan con circunstancias atenuantes o agravantes diversas. En efecto, una única falta grave puede ser suficiente para proceder al despido fundado en ella cuando su gravedad impide la continuidad del vínculo (de Diego, obra citada).

5. Establecida la fecha del distracto y que este tuvo lugar por despido directo de la empleadora, competía a esa parte acreditar (conforme a las previsiones de la carga de la prueba establecidas en el artículo 302 del CPCC), la existencia de la causal invocada, idónea para configurar la injuria que justifica la ruptura de la relación laboral en los términos del artículo 242 de la LCT.

En el caso, las causas de despido invocadas por la empleadora resultan ser las faltas injustificadas al trabajo, reiteradas en el tiempo, y el desganado en la realización de las tareas. En cuanto a esta última causal, no fue acreditada en modo alguno por la demandada, por lo que no resulta conducente para la justificación del despido.

Cabe tener presente que la jurisprudencia ha sostenido en forma pacífica que, cuando son varias las causales invocadas en la notificación del despido (sea directo o indirecto), la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (CSJT, sentencia n.º 197, 5/4/2010, “P.R.J. vs. P.L.R. SA s/cobro de pesos”).

Las suspensiones aludidas por la demandada en la comunicación del despido son las siguientes: a) del 17 al 24 de marzo de 2010, por haber faltado sin aviso el 15 y el 16 de ese mes y año (CD037461650, foja 19); b) del 13 al 18 de septiembre de 2013, por no haberse reintegrado al trabajo el 9 de ese mes y año después de haber gozado las vacaciones (CD383273405, foja 11); c) del 11 al 21 noviembre de 2013, por haber faltado sin aviso el 9 de ese mes y año (CD 354984822, foja 13).

Luego de serle comunicado el despido, el actor rechazó las causas invocadas por la empleadora en el telegrama obrero TCL089766000 - CD691246435 del 4 de noviembre de 2015. Con respecto a las suspensiones referidas en el párrafo anterior, adujo que habían sido rechazadas oportunamente por carecer de sustento legal.

El artículo 67 segundo párrafo de la LCT prevé que el trabajador puede impugnar la procedencia, el tipo y la extensión de una sanción dentro de los treinta días corridos de haberle sido comunicada. La norma no especifica ante quién debe interponerse el cuestionamiento de la medida. Lo habitual es que se remita al propio empleador. Sin embargo, si la intención del dependiente es lograr la supresión, sustitución o limitación de una sanción tan gravosa como la suspensión (que implica la privación del salario para el trabajador), lo pertinente es que la impugnación tramite por una acción judicial iniciada en el plazo indicado en la norma.

6. De las constancias del expediente se desprende que la única suspensión que fue cuestionada por el actor fue la que le fue impuesta por no haberse reintegrado a tiempo al lugar de trabajo, luego de haber gozado de vacaciones (en septiembre de 2013). Las otras suspensiones no fueron impugnadas (ni ante la empleadora ni judicialmente), razón por la cual, y a tenor de lo previsto en la última parte del artículo 67 de la LCT, deben tenerse por consentidas.

Si bien estas suspensiones por inasistencias injustificadas datan de casi dos años antes al despido, sí deben ser tenidas en cuenta como antecedentes disciplinarios del actor. Ya en forma contemporánea a la decisión de la empleadora, el trabajador no asistió al lugar de trabajo por varios días, sin comunicar de manera fehaciente el motivo y el lugar en que se encontraba, tal como fuera analizado.

De Diego refiere que, en materia de ausencias como una falta por omisión, es decir, por no concurrir al lugar de trabajo a cumplir con su débito laboral, conviene distinguir diversos matices: a) la ausencia sin aviso es aquella que se produce sin que el trabajador ponga en conocimiento del empleador las causas ni las circunstancias por las cuales se ausenta; b) la ausencia injustificada es aquella que se produce aun con aviso, pero luego se demuestra que no tenía una causa que lo motivara, o la causa invocada no era una excusa o una razón válida para asistir; c) las ausencias sin aviso o sin justificación no dan derecho a cobrar los salarios correspondientes a

los días de ausencias, sin perjuicio de otras medidas que corresponda adoptar, como las propias del régimen disciplinario, como la del despido por persistir en las faltas; d) una ausencia o alguna llegada tarde no son en sí injuria en los términos del artículo 242 de la LCT, salvo que sean frecuentes, reiteradas y, en su caso, contumaces en el sentido de porfiar en el error y en la rebeldía frente a la disciplina; e) las pequeñas faltas son pasibles del régimen disciplinario, a través de la graduación en la sanción, previniendo que la reiteración será sancionada con más severidad, hasta llegar finalmente al despido; f) en síntesis, las llegadas tarde y las ausencias sin aviso, acumuladas y graduadas en forma creciente, tienen como determinación final, que el trabajador pueda ser despedido con justa causa (Tratado del despido y otras formas de extinción, Julián A. De Diego, Editorial La Ley, 2011, tomo II, página 74/75).

7. Con respecto a las inasistencias injustificadas, la jurisprudencia ha sostenido que la principal obligación del trabajador es poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador y su incumplimiento en forma habitual justifica, sin lugar a dudas, la decisión de despedirlo (C.Nac.Trab., Sala 3, 10/2/1999; “Cabrera, Luis vs. Microómnibus Norte S.A.”). En el mismo sentido, se ha dicho: “las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran falta de contracción a las tareas y son causal de despido, ya que constituyen actos de inconducta y traen como consecuencia el relajamiento de la disciplina, especialmente si ya han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias. Así, una última ausencia injustificada pone en evidencia la ineficacia de toda medida disciplinaria y no es un hecho que pueda considerarse aislado, sino la culminación de un proceso moral lesivo a los intereses de la patronal” (C.Nac.Trab., Sala 1, 16/11/1998; “Silva, Mario vs. Walko Textil S.A.”; C.Nac.Trab., Sala 8, 28/2/1992; “Leguizamón, Juan vs. Bonafide S.A.”).

En este caso concreto, la comunicación del despido a Bustamante refiere a episodios de inasistencias injustificadas que derivaron en suspensiones en 2010 y en 2013, y también a las contemporáneas con la decisión de ruptura de la empleadora (octubre de 2015). Aun cuando las últimas faltas están distantes casi dos años con los antecedentes referidos en la carta documento, estos sí juegan un papel importante al momento de valorar la proporcionalidad de la sanción (a la sazón, la máxima posible, cual es el despido). En efecto, además de las suspensiones por inasistencias citadas en la carta documento, hubo otras que fueron notificadas al trabajador mediante notas del 17 de marzo de 2009, 11 de octubre de 2011, 5 de diciembre de 2011 y 14 de mayo de 2012. Todas por el mismo motivo: faltar sin aviso. En virtud de tales antecedentes es posible saber que el ejercicio del poder disciplinario por parte de la empleadora -incluso, con suspensiones que han afectado los ingresos del trabajador, al verse privado de los salarios correspondientes a los días de suspensión- no ha logrado enderezar la conducta de aquel. Ni los fueros gremiales -que, como ya se dijo, no fueron notificados en forma fehaciente a la demandada- ni la enfermedad o los accidentes, si fuere el caso, avalaban el comportamiento del actor al margen de las previsiones legales. La prestación laboral es el deber por antonomasia del trabajador; por ende, cualquier motivo que le impidiera dar cumplimiento con la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, debía ser comunicada a la empleadora por los carriles correspondientes, a fin de que esta pudiera reemplazarlo y ejercer la facultad de contralor que le reconoce la ley.

8. En mérito a lo considerado, las inasistencias injustificadas en las que incurrió el actor a lo largo de la relación laboral, que tuvieron como corolario nuevas y reiteradas faltas sin aviso que precedieron al despido, **justificaron la decisión adoptada por la firma Reci Papel SRL**. En consecuencia, el despido directo con causa del señor Bustamante está correctamente motivado, en causas legítimas. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: la procedencia de los rubros y por los montos reclamados.

La relación laboral entre Antonio Roberto Bustamante y Reci Papel SRL tuvo inicio el 16 de noviembre de 2007 y se extinguió el 31 de octubre de 2015 por el despido directo de la empleadora, con causa que devino justificada.

No fueron hechos controvertidos entre las partes que el trabajador se desempeñaba como operador de máquina en el establecimiento de la demandada dedicado a la compra, procesamiento y venta de materia prima, en una jornada normal y habitual de ocho horas diarias. Asimismo, que la relación laboral se regía por el CCT n.º412/05, correspondiéndole al señor Bustamante la categoría profesional cuarta.

Es menester analizar ahora la procedencia de los rubros reclamados en la demanda, de conformidad al artículo 265 inciso 6 del CPCCT, de aplicación supletoria en el fuero laboral. Estos son: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; integración del mes de despido; proporcional mes trabajado; vacaciones proporcionales 2016; SAC proporcional segundo semestre 2016; despido agravado por actividad gremial; indemnización del artículo 2 de la Ley 25.323 y multa del artículo 80 de la LCT.

1 - Indemnización por antigüedad: dado que el despido directo dispuesto por la empleadora devino justificado, este rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

2 - Indemnización sustitutiva de preaviso: por iguales motivos, conforme fuera tratado en la cuarta cuestión, este rubro tampoco prospera. Así lo declaro.

3 - Integración del mes de despido: en mérito a lo decidido al analizar la cuarta cuestión (despido directo justificado), este concepto no es procedente. Así lo declaro.

4 - Proporcional mes trabajado: el contrato de trabajo que vinculaba a las partes se extinguió el 31 de octubre de 2015. El 5 de enero de 2016 las partes tuvieron una audiencia ante la SET en la que manifestaron que el actor había percibido a cuenta \$7.500 y recibía en ese acto la diferencia (\$8.119) para integrar el salario de octubre de 2015 y las vacaciones no gozadas 2015. En consecuencia, este rubro ya fue cancelado. Así lo declaro.

5 - Vacaciones proporcionales 2016: dada la fecha de la extinción de la relación laboral, es dable interpretar válidamente que la referencia al 2016 se ha tratado de un error de tipográfico. Sin perjuicio de ello, y tal como fuera analizado en el rubro anterior, este también fue abonado por la demandada en sede administrativa. Por consiguiente, tampoco puede prosperar su reclamo. Así lo declaro.

6 - SAC proporcional segundo semestre 2016: al igual que en el punto anterior, y dada la fecha de extinción del vínculo (31 de octubre de 2015), la referencia al 2016 resulta errónea y puede entenderse que, en rigor, alude al aguinaldo proporcional correspondiente al segundo semestre de 2015. El recibo de liquidación final, firmado por el actor en sede administrativa, incluye este concepto. Por lo considerado, su reclamo judicial no puede prosperar. Así lo declaro.

7 - Despido agravado por actividad gremial: en mérito a lo analizado y resuelto al tratar la segunda cuestión, este rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

8 - Indemnización artículo 2 Ley 25.323: esta norma prevé un incremento del 50 % en las indemnizaciones establecidas en los artículos 232, 233, 245 de la LCT. En el caso, no han prosperado las indemnizaciones antes referidas, por lo que mal podría incrementarse algo que no corresponde.

A ello, a mayor abundamiento, le agrego que para su procedencia, esta indemnización requiere la intimación fehaciente previa al empleador **a fin de constituirlo en mora**. NO puede haber mora, si no correspondía el pago de indemnización alguna. Es decir, al haberse rechazado la procedencia de los rubros referidos, corresponde rechazar el pago de este incremento. Así lo declaro.

9 - Multa artículo 80 LCT: esta norma impone al empleador la obligación de entregar al trabajador, dentro de un plazo determinado, ciertas constancias y certificaciones laborales y de la seguridad social. Son las siguientes: a) constancia de cumplimiento de la obligación del empleador de ingresar los fondos de seguridad social; b) certificado de trabajo de exclusivo contenido laboral y, c) certificación de servicios, remuneraciones y aportes prevista por el artículo 12 inciso g) de la Ley n.º 24.241. La Ley n.º 25.345, llamada “ley antievasión”, creó una indemnización para el supuesto en que el empleador no entregara al trabajador esas constancias.

El artículo 3 del Decreto reglamentario n.º 146/01 aclaró que el trabajador quedaba habilitado para hacer el requerimiento cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o certificados dentro de los treinta días de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo (Conforme Contrato de Trabajo, Carlos Alberto Etala, Editorial Astrea 2011, pág. 296).

En oportunidad de celebrarse la audiencia ante la SET el 5 de enero de 2016, la demandada se comprometió a entregar el certificado de trabajo en un plazo de quince días en el estudio jurídico del Dr. Antoni. El actor aceptó la propuesta. No obstante ello, no existen constancias de la entrega de dicho certificado como tampoco de que el actor hubiere efectuado la intimación a la que alude la reglamentación.

Cabe poner de manifiesto que para que prospere la sanción prevista por la norma en cuestión, **es requisito indispensable que el interesado intime a su empleador para que dé cumplimiento íntegro con sus obligaciones, con la precisión temporal establecida por el Decreto 146/01**. Este último recaudo no fue cumplido en autos por lo que no corresponde aplicar la sanción establecida en el artículo 80 de la LCT. Así lo declaro.

En mérito a lo considerado, se rechaza íntegramente la demanda invocada por Antonio Roberto Bustamante en contra de Reci Papel SRL, quien queda eximida del pago de todos los rubros reclamados. Así lo declaro.

En virtud de lo expuesto se practica la siguiente planilla de actualización del capital reclamado a los fines de la regulación de honorarios.

Fecha distracto 31/10/2015

Fecha Actualizacion 31/5/2021

Porcentaje de Actualización:208,94%

Demanda: \$ 391.000

Intereses:\$ 816.955

Demanda Actualizada:\$ 1.207.955

COSTAS

De conformidad al principio objetivo de la derrota procesal previsto en el artículo 105 del CPCCT, de aplicación supletoria en el fuero laboral, las costas de este juicio se imponen a la parte actora vencida. Así lo declaro.

HONORARIOS

En esta oportunidad corresponde regular los honorarios de los profesionales que intervinieron en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la Ley n.º6.204.

Dada la naturaleza del juicio y el resultado arribado, es de aplicación el artículo 50 inciso 2 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el 50 % del monto reclamado en la demanda, actualizado al 31/05/2021 da como resultado \$603.978 (pesos seiscientos tres mil novecientos setenta y ocho).

Teniendo 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 y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n.º5.480 y 51 del CPL, los topes y demás pautas impuestas por la Ley n.º24.432 ratificada por ley provincial n.º6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1. A los letrados Pablo Miguel Rivera (matrícula n.º6.074) y Carlos Luciano Carabajal (matrícula n.º 6.941), por su actuación conjunta como apoderados del actor, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento en la suma de \$37.447 a cada uno (base regulatoria x 8% más el 55% / 3 etapas x 3 / 2); por la oposición a la prueba decidida en la sentencia n.º52 del 21 de febrero de 2018 (fojas 229/230), la suma de \$3.745 a cada uno (10% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 8% más el 55% por el doble carácter / 2).

2. Al letrado Federico Antoni (matrícula n.º 5.859), por su actuación como apoderado de la parte demandada, en el doble carácter, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$140.425 (base regulatoria x 15% más el 55% por el doble carácter); por la oposición a la prueba decidida en la sentencia n.º52 del 21 de febrero de 2018 (fojas 229/230), la suma de \$21.064 (15% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 15% más el 55% por el doble carácter).

Conforme disposición expresa del artículo 13 del CPL, en la etapa procesal oportuna deberá procederse a la confección de la planilla fiscal.

Por ello,

RESUELVO:

I. RECHAZAR LA DEMANDA invocada por **ANTONIO ROBERTO BUSTAMANTE**, DNI n.º30.069.370, en contra de **RECI PAPEL SRL**, Cuit n.º30-70843364-4, quien queda eximida del pago de todos los rubros reclamados, conforme lo considerado

II. COSTAS. Imponer las costas procesales en la forma establecida.

III. HONORARIOS. Regular los honorarios profesionales con el siguiente alcance: A los letrados Pablo Miguel Rivera (matrícula n.º6.074) y Carlos Luciano Carabajal (matrícula n.º 6.941), por su actuación conjunta como apoderados del actor, la suma de \$37.447 (pesos treinta y siete mil cuatrocientos cuarenta y siete) a cada uno; por la oposición a la prueba decidida en la sentencia n.º52 del 21 de febrero de 2018 (fojas 229/230), la suma de \$3.745 (pesos tres mil setecientos cuarenta y cinco) a cada uno; al letrado Federico Antoni (matrícula n.º 5.859), por su actuación como apoderado de la parte demandada, la suma de \$140.425 (pesos ciento cuarenta mil cuatrocientos veinticinco); por la oposición a la prueba decidida en la sentencia n.º52 del 21 de febrero de 2018 (fojas 229/230), la suma de \$21.064 (pesos veintiún mil sesenta y cuatro).

IV. Ordenar que se practique y reponga la planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (conforme al artículo 13 de la Ley n.º 6.204).

V. COMUNÍQUESE 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 PDC **QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-**

Secretarios: |DR. BRUNO CONRADO DIAZ|

|DRA. MARÍA ALEJANDRA RASKA|

*“En caso que la presente notificación contenga documentación adjunta accesible mediante Código QR y necesite asistencia para visualizarla, puede comunicarse, por WhatsApp o telefónicamente, con la Oficina de Atención al Ciudadano a los números: **3816042282, 3814024595, 3815554378 o 3815533492**. Asimismo, puede dirigirse a las Oficinas de Atención al Ciudadano, ubicadas en los edificios del Poder Judicial o al Juzgado de Paz más cercano a su domicilio. Le recordamos que toda la información respecto a la ubicación y números de teléfonos del Poder Judicial, se encuentra disponible en la Guía Judicial del sitio: www.justucuman.gov.ar”*

Actuación firmada en fecha 23/06/2022

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>.