Expediente: **584/20**
Carátula: **GALVAN JUAREZ MAXIMILIANO C/ ARGENTI LEMON S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **11/10/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20132789348 - ANDREOZZI, MANUEL ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO
20321440496 - GALVAN JUAREZ, MAXIMILIANO-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20132789348 - ARGENTI LEMON S.A., -DEMANDADO
90000000000 - CAMPOS, FRANCO-PERITO ING. EN HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL
20321440496 - ROUGES, NICOLAS-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 584/20

H103214698370

JUICIO: " GALVAN JUAREZ MAXIMILIANO c/ ARGENTI LEMON S.A. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 584/20

San Miguel de Tucumán,? octubre ?de 2023.?

AUTOS Y VISTOS: El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia de fecha 23/03/2023 en estos autos caratulados: “López Pulido Alvaro Gabriel c/Gastronomia Moderna SRL s/Cobro De Pesos” sustanciados ante el Jugado del Trabajo de la VII° Nominación,?y?

RESULTA:

Que el Juzgado del Trabajo de la Séptima Nominación dicta la sentencia de fecha 23/03/2023, donde resuelve: "***I. HACER LUGAR*** *la demanda promovida por el Sr.* ***MAXIMILIANO PAOLO GALVÁN JUÁREZ, DNI N° 32.351.782,*** *con domicilio en Av. Ejército del Norte N° 1295, B° Juan 23, de esta ciudad, en contra de* ***ARGENTI LEMON SA****, CUIT N° 30-69722563-9, con domicilio en Ruta N° 302, kilómetro 8, Cevil Pozo. Departamento de Cruz Alta. En consecuencia, condeno a la demandada:* ***a)*** *al pago de la suma total de* ***$748.508,39****, en concepto de: Indemnización por antigüedad Art. 245, Indemnización sustitutiva por preaviso, Integración mes de despido, Haberes del mes, Sueldo anual complementario (SAC) Proporcional 1er sem 2019, Vacaciones proporcionales, Multa Art. 80, Multa Art. 2 Ley N° 25.323.* ***b)*** *lo dispuesto en los apartados* ***a)*** *de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los* ***DIEZ (10) DÍAS*** *de quedar firme la presente resolución.* ***II. IMPONER LAS COSTAS****, en su totalidad a la demandada, conforme lo tratado*”.

En fecha 30/03/2023, el letrado Manuel Enrique Andreozzi, quien actúa

como apoderado de la demandada Argenti Lemon SA, interpone recurso de apelación, el que es concedido mediante proveído del 17/04/2023.

El 28/04/2023 se agrega memorial de agravios, solicitando que se revoque la sentencia de fecha 23/03/2023, por las razones que trataré más adelante.

Corrido traslado de ley, en fecha 15/05/2023, el letrado Nicolás Rouges, en representación del actor Maximiliano Paolo Galván Juárez, solicita su rechazo, con imposición de costas a la contraria.

Efectuado sorteo por mesa de entradas, se integra la Sala I con las Vocales María del Carmen Domínguez y Adrián Raúl Marcelo Díaz Critelli, como preopinante y conformante respectivamente, atento a la vigencia de la Acordada N° 462/2022, y la adecuación de la integración del tribunal dispuesto en el esquema de subrogancia.

Sin embargo, frente a la inhibición de la Sra. Vocal María Del Carmen Domínguez, se integra el tribunal que intervendrá en la presente causa con los vocales Graciela Corai y Adrián Marcelo Diaz Critelli, como preopinante y conformante respectivamente. Cumplidos los trámites de rigor, se dispone el pase para resolver, y

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA Sra. VOCAL PREOPINANTE GRACIELA CORAI.

I. Que el recurso cumple con los requisitos de oportunidad y forma previstos por los artículos 122 y 124 de la Ley 6204 (Código Procesal Laboral; en lo sucesivo, CPL), lo que habilita su tratamiento.

II. En nuestro sistema procesal, el ámbito de conocimiento del tribunal de apelación tiene un doble orden de limitaciones: en primer lugar, el tribunal de alzada está limitado por las pretensiones planteadas en los escritos introductorios del proceso. En segundo lugar, y siempre dentro de ese marco, lo está por el alcance que las partes han dado a los recursos de apelación interpuestos. Es decir, los jueces, en la alzada, deben respetar el principio de congruencia en un doble aspecto: uno, el que resulta de la relación procesal; y el otro, nacido de la propia limitación que el apelante haya impuesto a su recurso (El recurso ordinario de apelación en el proceso civil; Loutayf Ranea, Roberto G.; Editorial Astrea, 2ª edición 2009; tomo 1, página 125).

Dado que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (artículo 127 CPL), deben ser precisados.

III. La firma demandada Argenti Lemon SA deduce recurso de apelación y sostiene que el criterio asumido en el decisorio resulta errado, a la luz del plexo probatorio. Que se acreditó con creces, que el actor recibió botines nuevos para usarlos, los vendió a un compañero de trabajo y usó los del año anterior. Que el juez de grado no tuvo presente la relevancia de los elementos de protección personal de los trabajadores, y que los botines en especial, tienen relación directa con la seguridad de cada trabajador en el desempeño de sus tareas.

Expresa que los botines que el actor utilizaba -que fueron entregados un año atrás- carecían de aptitud para cumplir con su finalidad; que los testimonios brindados por expertos así lo demuestran. Que el informe del Lic. Franco Campos, que no se encuentra desvirtuado por otra prueba de igual jerarquía, ni prueba de igual valor técnico/científico que avale sus objeciones, corrobora la posición de la patronal.

Asegura que la sentenciante yerra al admitir la demanda, porque no advierte que la accionada fue perjudicada por la actitud del dependiente. Que el Sr. Galván Juárez vendió los botines entregados ese año, es decir, incurrió en la conducta en los términos que fue descripta; que ambos botines pertenecientes al actor se encontraban en mal estado por diversos motivos; que no cabe dudas que el botín de seguridad es el calzado que incorpora elementos de protección destinados a proteger al usuario de lesiones, que puedan causar los accidentes en aquellos sectores de trabajo para los que el mismo ha sido concebido. Que en ninguna institución u organización sea pública o privada puede tolerarse una falta de conducta cuando la posible o potencial consecuencia de la misma pueda revestir tanta gravedad. Mas aun cuando proviene de un dependiente que ya ha

demostrado su falta de constricción al trabajo, así como deficiencias en la ejecución de sus tareas.

Manifiesta que sin considerar que, de no llegar al supuesto de análisis de las posibles consecuencias dañosas, el hecho en sí mismo configura una falta grave considerando el ejemplo que puede implicar. Que la conducta del actor genera dentro de la empresa un negocio entre los trabajadores o incluso de venta a terceros, maximizándose el riesgo al que el perito ha referido.

Que agravia también a su parte que la sentencia mediante extensas transcripciones y aseveraciones coarte el derecho de proceder a un despido, cuya causa está verificada en el caso particular. Que -

en cumplimiento de los requisitos previstos- la patronal posee la facultad de proceder a despidos con causa y así es como ha procedido.

Por último, se agravia de que el decisorio considere que se debió tomar otras medidas. Que la máxima sanción prevista por la normativa vigente hubiera sido una suspensión; que sin embargo, la ecuación hubiese continuado a favor del trabajador y esto es así porque las sumas que puede obtener de la venta de sus elementos de protección personal sin dudas, compensan los días de suspensión que pueda imponerle la patronal.

IV. Corresponde analizar los agravios de la apelante, conforme lo facultan los Arts. 116 bis, 122 y concordantes del CPL (con las modificaciones de la Ley 8969 y 8971) con los alcances que prevé el Art. 127 del mismo digesto y del Art. 782 del CPCC (Ley 9531) en razón de la fecha de interposición del recurso es 30/03/2023 por disposición del art. 824 del CPCyC de aplicación supletoria.

Previo a ello, y de los agravios antes expresados, considero pasados en autoridad de cosa juzgada los siguientes hechos: a) la existencia de contrato de trabajo entre el actor Maximiliano Paolo Galván Juárez y la razón social demandada, Argenti Lemon SA, con domicilio Ruta Provincial N° 302 Km 8, quien se dedica a la citricultura, con empaque propio; b) que el actor ingresó el 30/04/2008, se desempeñó con la modalidad de trabajo por temporada, cumpliendo servicios de operario general; que al finalizar la relación laboral con la demandada tenía una antigüedad de 4 años y 3 meses; c) que la remuneración mensual devengada por el Sr. Galván Juárez, no puede ser otra que la correspondiente a la de un trabajador de jornada completa prevista por el convenio colectivo n° 271/96, para la categoría que revestía (Operario General); d) que el contrato de trabajo se disuelve por despido directo con invocación de causa, comunicado por la empleadora en fecha 10/05/2019; e) que corresponde encuadrar la relación jurídica substancial en el régimen de la Ley 20744 (reformada) y del CCT n° 271/96; f) que para los rubros que sean declarados procedentes corresponde la aplicación del método de la tasa activa, para el cómputo de los intereses de las sumas debidas, hasta su efectivo pago, atento la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015, en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/Indemnizaciones".

V. Ahora bien, conforme fueron expresados los agravios, esta Vocalía se abocará a tratar la justificación del despido directo .

1. La firma demandada Argenti Lemon SA busca descalificar la decisión de primera instancia con relación a la causal de despido, que consideró injustificada. En ese sentido, entiende que la sentencia es arbitraria; que no se han valorado y tratado debidamente todas las pruebas producidas en autos.

Dice que está probado que el actor recibió botines nuevos para usarlos, los vendió a un compañero de trabajo y continuó usando los del año anterior, que no eran aptos para cumplir con su finalidad; que los testimonios brindados por expertos así lo demuestran. Que el juez de grado no tuvo presente la relevancia de los elementos de protección personal de los trabajadores, y que los botines en especial, tienen relación directa con la seguridad de cada trabajador en el desempeño de sus tareas. Que el informe del Lic. Franco Campos, acredita dos situaciones de suma relevancia: la función del botín de seguridad, protección que puede brindar y, el estado en que se encontraban los botines de la temporada anterior. Que a pesar de ello, se desestima la causal del distracto, evidenciando el decisorio un criterio es desacertado que infringe la esencia misma de la sentencia y las normas laborales que rigen los riesgos en el trabajo.

Asegura que la accionada fue perjudicada por la actitud del dependiente, atento a que el Sr. Galván Juárez vendió los botines entregados ese año, continuó usando los botines que se encontraban en mal estado y pudo causar un accidente en aquellos sectores de trabajo para los que estaba destinado; que no cabe dudas que el botín de seguridad es el calzado que incorpora elementos destinados a proteger al usuario de lesiones. Que en ninguna institución u organización sea pública o privada puede tolerarse una falta de conducta cuando reveste tal gravedad, más aún cuando proviene de un dependiente que había demostrado su falta de constricción al trabajo, así como deficiencias en la ejecución de sus tareas. Que el hecho en sí mismo configura una falta grave por el ejemplo que puede implicar. Que la conducta del actor genera dentro de la empresa un negocio entre los trabajadores o incluso de venta a terceros, maximizándose el riesgo al que el perito ha referido.

Al concluir, expresa que la sentencia mediante extensas transcripciones y aseveraciones coarta el derecho de proceder a un despido, cuya causa está acreditada. Que la patronal ha procedido a despedir con causa al actor, en consonancia con la facultad que le otorga la ley de fondo. Que la agravia que el decisorio considere que se debió tomar otras medidas. Que la máxima sanción prevista por la normativa vigente hubiera sido una suspensión; que sin embargo, la ecuación hubiese continuado a favor del trabajador y esto es así porque las sumas que puede obtener de la venta de sus elementos de protección personal sin dudas, compensan los días de suspensión que pueda imponerle la patronal.

2. La sentencia en crisis, luego de un exhaustivo análisis de la cuestión planteada, enuncia que "*Al examinar la pieza postal antes transcripta, advierto que la demandada ha alegado como causal de extinción del vínculo con justa causa la inobservancia de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo consistentes en la venta de un par de calzados de seguridad, al Sr. Manrique Claudio por la suma de pesos $1.500, que fueron entregados por la empresa al Sr. Galván Juárez el 06/05/2019*".

A ese respecto, considera que "*el hecho imputado por la patronal al trabajador, es claro, preciso y suficiente, requisitos necesarios y de cumplimiento obligatorio para la demandada, a los fines de analizar y considerar si realmente existieron las injurias que invoca y si las mismas resultan justificadas y tienen entidad suficiente para examinar la gravedad, oportunidad y proporcionalidad de los incumplimientos imputados, además de verificar que no hayan sido sancionados oportunamente (principio non bis in idem). La razón principal de esas exigencias se encuentran vinculadas al resguardo del derecho de defensa y a su efectivo ejercicio"*.

Luego del análisis del plexo probatorio, la jueza de grado estima que "*Para que prospere un despido justificado son requisitos necesarios la proporcionalidad entre el hecho causante del despido y el despido mismo; la contemporaneidad de la falta y el propio despido; y finalmente, la prudencia y razonabilidad de la causa. Lo analizado hasta aquí, me permite establecer que si bien es un hecho reprochable que el actor, haya vendido el elemento de seguridad, la accionada puedo tomar otras medidas, de menor severidad, teniendo en cuenta la antigüedad del Sr. Galván Juárez, 11 temporadas trabajadas, que el actor no poseía sanciones inmediatas al hecho imputado, sino más bien que se trataba de un hecho aislado*".

Al concluir, con atinado criterio, se pronuncia diciendo que " al analizar el extremo del "perjuicio" que habría sufrido la empleadora (demandada), en primer término no advierto que la accionada fue perjudicada por la actitud del dependiente. Es decir, no surge acreditado en autos la existencia de un perjuicio efectivo provocado por el actuar del actor. Por todo lo considerado, la causal de despido invocada por la accionada, no tiene la entidad ni gravedad necesaria, al no haber demostrado la existencia de los presupuestos exigidos por el art. 242 LCT para justificar el despido dispuesto en contra del actor, al no haber probado la razonabilidad del mismo, ni la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta. Atenta a lo expuesto estimo no justificada la causa del despido en los términos de los arts. 242 LCT. Por consiguiente, considero que el despido deviene injustificado, y le asiste al actor el derecho a reclamar los rubros indemnizatorios de ley que por el despido injustificado le corresponden, Arts. 245, 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro".

3. Ahora bien, de la transcripción precedente se desprende, con meridiana claridad, que la sentenciante considera injustificado el despido directo con causa dispuesto por la patronal, principalmente, en virtud de los motivos expuestos.

Era esa la idea dirimente del fallo que el memorial de agravios debía criticar de manera concreta y razonada, demostrando punto por punto la existencia de errores de hecho o de derecho en que pudiera haber incurrido la juzgadora.

Sin embargo, el reproche contenido en el memorial se centra en la valoración que, a su criterio, debía hacerse de los elementos de hecho que la sentencia consideró no comprobados. Cabe agregar, que la apelante Argenti Lemon SA debió primero argumentar por qué los hechos en cuestión debían tenerse por comprobados en el expediente, para recién observar la valoración que se hizo de ellos. Sin embargo, reprobar la valoración de si constituyen o no justa causa de despido los hechos que no fueron comprobados resulta un razonamiento carente de sustento fáctico que no tiene razón de ser.

Es por ello que, al permanecer firme el discurso que informa la sentencia impugnada en relación a la falta de comprobación de los incumplimientos atribuidos al trabajador en el despacho epistolar de despido, el agravio en análisis no puede prosperar.

4. Ponderado el plexo probatorio, surgen demostrados los siguientes hechos:

La demandada, mediante despacho telegráfico del 10/05/2019 disuelve el contrato de trabajo y desvincula al Sr. Galván Juárez en los siguientes términos: "*Le notificamos a Ud. que, a partir de la fecha, prescindimos de vuestros servicios por su exclusiva culpa atento la clara inobservancia de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuran injuria y que por gravedad no consienten la prosecución de la relación. Estas inobservancias se han producido en perjuicio propio y de la empresa, al haber Ud. el día 09/05/2019 procedido a vender un par de calzados de seguridad al Sr Manrique Luciano por un precio de $ 1500 que fueran entregados a su persona por la empresa el día 06/05/2019 en cumplimiento de las normas laborales y de seguridad. Vuestra conducta e inobservancia de sus obligaciones es de tal magnitud y gravedad que motiva el despido por su exclusiva culpa. En consecuencia, los hechos relatados y que constan instrumentalmente demuestran objetivamente la injuria laboral, la violación a los deberes de buena fe, colaboración, etc. Dicho comportamiento constituye un grave incumplimiento a los artículos 63, 84, 85, 86 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo. Además de poner en riesgo su salud ante cualquier accidente laboral por no usar los zapatos de seguridad De conformidad a lo dispuesto por el artículo 243 LCT, le ha sido indicada la causa, la que además está debidamente comprobada por vuestra declaración manuscrita y la de la persona adquirente. Vuestra conducta demuestra un completo desapego a las normas y no concuerda con el comportamiento debido de un buen empleado. Liquidación final de haberes devengados y certificación de servicios art. 80 LCT a su disposición en el domicilio de la Empresa*".

El actor, mediante misiva de fecha 17/05/2019 rechaza el despido, al que considera arbitrario e infundado, conforme Art. 243 de la LCT; manifiesta que la medida rescisoria es desproporcionada y admite como cierto que vendió los botines entregados por la principal, a un compañero de trabajo, accionar que comprendió como licito y que no comprometía su integridad física en el ejercicio de sus funciones laborales.

Adquiere especial relevancia la confesional 17/05/2019 rendida por el actor el 14/02/2022. En la audiencia de absolución de posiciones, el actor comparece y responde a la posición N° 3, para que jure como es cierto que conocía que los botines de seguridad son de uso obligatorio y necesarios en el trabajo, que: "No es cierto. Porque las veces que estuve con zapatillas siempre me hacían trabajar lo mismo de zapatilla, no sé a que le llaman obligatorio si me hacían trabajar de zapatillas hasta que me entreguen los botines." (sic.). A la posición N° 04, "... jure como es cierto que todos los años Argenti Lemon S.A. le entregaba calzado de seguridad nuevo, el actor expresa: "Si. Siempre me daban casi faltando un mes para terminar la temporada."

A su vez, la prueba pericial de higiene y seguridad acredita las conclusiones a las que arriba el perito Lic. Franco Antonio Campos, mediante presentación del 21/04/2021, cuya impugnación por la parte actora fue desestimada. En ese informe, el citado perito analiza la "Funcion Del Botin De Seguridad" y relata que "es el calzado que incorpora elementos de protección destinados a proteger al usuario de lesiones, que puedan causar los accidentes en aquellos sectores de trabajo para los que el mismo ha sido concebido, equipados con punteras diseñadas para ofrecer protección de los dedos, frente al impacto hasta un nivel de energía de 200 j. (IRAM 3610). Respecto de la "Proteccion Que Puede Brindar", expresa que "*Protección para impactos hasta un nivel de 200j en dedos debido a su puntera de acero, protección de caídas ante deslizamientos, protección ante bacterias por su forro interior con tratamiento antibacterial, protección ante altas y bajas temperaturas debido a su bidensidad por inyección directa al corte*". Interrogado para que brinde detalles sobre el estado de mantenimiento y conservación en que se encuentran los mismos, resaltando cualquier imperfecto y/o daño que pueda constatar, el Lic. Campos, inicia con la descripción del botín izquierdo e indica que "*como puede observarse la parte frontal del botín se encuentra en mal estado presentando el cuero que recubre la puntera de acero y el empeine grietas y cortes propios del desgaste por uso. La planta del botín izquierdo se encuentra en buen estado de conservación con desgaste propio del uso. El interior delantero del botín izquierdo se encuentra en malas condiciones de conservación presentando roturas tanto en costuras como en telas interiores (forro), como puede observarse en la fotografía, además al tacto en la parte de forro que recubre la puntera de acero se puede tocar directamente la puntera por la rotura de las telas y bandas protectoras. En la parte interior del talón izquierdo puede observarse en la fotografía la rotura de las costuras de la tela. Todos los desgastes de estas fotos interiores son típicos del uso*" (Sic.) En relación al botín derecho, precisa que "*como puede observarse en la fotografía la parte frontal del botín derecho se encuentra en mal estado presentando el cuero que recubre la puntera de acero y el empeine grietas y cortes propios del desgaste por uso. La planta del botín derecho se encuentra en*

buen estado de conservación con desgaste propio del uso. El interior delantero del botín derecho se encuentra en malas condiciones de conservación presentando roturas tanto en costuras como en telas interiores (forro),como puede observarse en la fotografía, además al tacto en la parte de tela que recubre la puntera de acero se puede tocar directamente la puntera por la rotura de las telas y banda protectora. En la parte interior del talón derecho puede observarse en la fotografía la rotura de las costuras de la tela y el desprendimiento del recubrimiento de cartón y cuero. Todos los desgastes de estas fotos interiores son típicos del uso" (Sic).

Seguidamente se le solicita, que por el estado de conservación de los mismos, indique si los botines cumplen con la legislación y/o reglamentación vigente al año 2019, particularmente la relativa a la seguridad para proteger pies y extremidades inferiores del trabajador que los utilice, a lo que responde que "*luego de realizada la revisión de los botines de seguridad tanto de manera ocular como de tacto se puede determinar que los mismos por su estado de conservación ya no están aptos para cumplir con la legislación para protección de miembros inferiores, ley 19587, decreto 351/79 capitulo 19 equipos y elementos de protección personal, y los Botines de seguridad NORMALIZADOS CON IRAM 3610. Donde la norma IRAM 3610 indica como defectos críticos ,1-costura abierta o incorrectas, 2-forro arrugado, 3- partes deformadas, partidas, fundidas o deformadas, 4-banda protectora del borde de la puntera deficiente o ausente*" (Sic).

Finalmente, expresa que "l*os botines peritados, por el estado en que se encuentran de conservación, uso y mantenimiento ya cumplieron su vida útil, ya que puede observarse los cueros partidos, costuras rotas, forros rotos, contacto directo de la puntera de acero con el pie del trabajador, por lo tanto, los mismos no pueden garantizar los fines para los que fueron creados protección ante altas y bajas temperaturas, protección antibacterial, protección ante golpes*"(Sic).

El testimonio del Sr. Ramón Seferino Giménez (CPA N° 4), que no fue tachado, al ser interrogado por las generales de la ley, indica que no se encuentra comprendido. Cuando se le solicita que indique que hacían los trabajadores con la ropa y/o elementos de trabajo una vez que la patronal les hacía entrega de nuevas unidades, el testigo dice que "*cada uno la ponía en su mochila y la llevaba a su casa*". Cuando se le pregunta sobre la época del año en que la patronal hacia entrega a los trabajadores de la nueva indumentaria, expresa que "*mas o menos en mayo, no sabría decirle bien pero creo que en mayo nos entregan la ropa*". Al ser interrogado sobre los recaudos de la patronal al momento de realizar las entregas de nuevas indumentarias de trabajo, contesta que "*no, no tenían ningún recaudo*".

La declaración testimonial del Sr. Hugo Tomás Mastrolorenzo (CPD N° 2, 06/05/2022), que no fue tachada por los litigantes, da cuenta que el testigo trabaja para Argenti Lemon SA; que se desempeña como consultor en Higiene y Seguridad en el trabajo y que su profesión es la de Ingeniero Mecánico, especialista en Higiene y Seguridad en el trabajo. Al ser consultado sobre los elemento de protección personal, su finalidad y la importancia dentro del marco de las normas de Higiene y Seguridad, responde que "*Los elementos de protección personal son pensados y diseñados para prpteger a los trabajadores en los distintos riesgos que existen en la actividad laboral",* que *"los responsables de Higiene y Seguridad en las empresas son los que deben identificar que tipo de epp (elementos de protección personal, así se identifican), deben usar de acuerdo a los distintos riesgos que presentan los trabajos que desarrollan los empleados, es así como hay que proteger la cabeza, los hombros, el cuerpo, los miembros inferiores, los miembros superiores, etc*.". Al ser interrogado para que se expida sobre el fundamenta, conveniencia y/o razones técnicas del reemplazo anual del botín y para que diga cuales son los riesgos de reutilizar el calzado de seguridad por más de un período anual, manifiesta que "*Como todo elemento que es usado se desgasta y hay algunos que se pueden desgastar en un tiempo corto y otros en un tiempo más largo, nosotros los especialistas en Higiene y Seguridad en el Trabajo determinamos la conveniencia en el tipo de reemplazo, si debe ser reemplazado en un año o en dos años, todo depende del estado del elemento, estado físico me refiero*", y que "*todo va a depender del estado físico del elemento, si el elemento está en condiciones puede ser utilizado. Si un elemento de protección esta muy usado obviamente no va a tener las condiciones y hay que cambiarlo. Indudablemente el desgaste de los elementos de protección depende de las distintas tareas o trabajos que desarrollan las personas. Hay ambientes de trabajo que pueden deteriorar con mayor rapidéz y otros no*".

La demandada pide que aclare si los botines de seguridad deben ser cambiados anualmente, a lo que responde que "*Vuelvo a decir, los botines se cambian, se estilan cambiar anualmente porque pueden presentar desgaste*". Cuando se le requiere que aclare si de acuerdo a su experiencia

técnica, diga el testigo el estado que podrían encontrarse un par de botines luego del uso continuo por una temporada, y si recomienda el cambio, reitera que "*Vuelvo a decir lo mismo, todo depende el tipo de desgaste que ha presentado en el ambiente de trabajo, un botin puede ser cambiado a los tres meses, a los seis meses y en el caso nuestro en la citrícola los cambiamos una vez por año*".

El actor, interroga al testigo sobre el mes del año en el que la accionada hace entrega a sus trabajadores de los botines de seguridad y para que indique la cantidad de meses durante los cuales puede utilizarse un mismo botín de seguridad, estimando su vida útil, y señala que "*Cuando ingresan para la temporada de empaque de fruta o en la industria para la temporada de aceites y jugos concentrados. Normalmente la cosecha de limón empieza en abril, puede ser antes, puede ser después, todo depende del grado de maduración de la fruta*", que "*el botín se entrega una vez por año, cada vez que ingresan y al año se les vuelve a entregar. El botín se los usa y de acuerdo al deterioro, se puede romper en la temporada que se los está usado ya sea por una falla del producto o por el uso excesivo. Normalmente se estila entregar uno por año*".

Con la nota de aviso de amonestación del 02/06/2012; las cinco (05) notas de aviso de suspensión del 16/07/2012, 21/07/2012, 01/07/2013, 10/07/2013 y del 01/06/2015; y las dos (02) notas de aviso de apercibimiento del 17/06/13 y del 24/05/2016, estimo demostradas las sanciones disciplinadas aplicadas por la patronal al actor.

5. Ahora bien, comparte esta vocalía con el razonamiento del fallo atacado del 23/03/2023 cuando expresa que "*Para que prospere un despido justificado son requisitos necesarios la proporcionalidad entre el hecho causante del despido y el despido mismo; la contemporaneidad de la falta y el propio despido; y finalmente, la prudencia y razonabilidad de la causa*".

En ese sentido, tal como lo advierte el decisorio en crisis, la prueba producida evidencia que el trabajador admite como cierto que vendió los botines entregados por la principal, a un compañero de trabajo. Sin embargo, entiende que ese accionar era licito y no comprometía su integridad física en el ejercicio de sus funciones laborales.

Si bien, la documental (nota de aviso de amonestación del 02/06/2012; cinco (05) notas de aviso de suspensión del 16/07/2012, 21/07/2012, 01/07/2013, 10/07/2013 y del 01/06/2015; dos (02) notas de aviso de apercibimiento del 17/06/13 y del 24/05/2016), demuestra las sanciones disciplinadas aplicadas por la patronal al actor, no configuran una causal autónoma del despido ni pueden ser considerados como agravantes de su situación laboral.

Dicho esto, cabe señalar que constituye facultad de los jueces la evaluación de la procedencia de las causas de despido invocadas en virtud de las disposiciones contenidas en el Art. 242 LCT, debiendo tenerse en cuenta en cada caso el carácter de las relaciones de trabajo, modalidades y circunstancias

personales de caso debiendo resolverse en caso de duda por la continuidad o subsistencias del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Ahora bien, analizado el caso *sub examine,* esta vocalía comparte el resultado al que arriba la jueza de grado, atento a que examinada la totalidad de la prueba no surge demostrada la proporcionalidad entre la falta o incumplimiento demostrado y la sanción aplicada al trabajador.

No debe perderse de vista que la injuria alegada y probada requiere una sanción equivalente y acorde con la medida consecuente (Art.242 LCT). Esto encuentra sustento en que debe existir proporcionalidad, debiéndose proceder siempre con un criterio gradualista privilegiándose el principio de continuidad de la relación de trabajo (art.10 LCT).

Desde esta perspectiva, el criterio sentencial no merece reparo alguno, porque los antecedentes reunidos en la causa no justifican la medida adoptada por la firma comercial demandada que se presenta como una sanción carente de sustento fáctico porque no está probada la proporcionalidad entre la falta cometida por el actor y la medida rescisoria dispuesta. Es por estas razones que considero que el despido directo realizado por el demandado no se encuentra justificado (Art.242 LCT).

Finalmente, cabe reflexionar que si bien la conducta del actor resulta reprochable en el desempeño de su trabajo, ello no habilita, sin más, su despido, salvo que la gravedad y reiteración de los incumplimientos afecten los elementos o caracteres esenciales del contrato de trabajo, pues el empleador puede hacer uso de todas las facultades previstas en los arts. 64 a 69 de la LCT antes de

adoptar la máxima sanción, teniendo esencialmente en cuenta los principios de progresión y proporcionalidad que campean en esta materia. Además, aún cuando el comportamiento del empleado puede reputarse negligente o imprudente, se trata en el caso de un hecho aislado dentro de una prolongada relación laboral, que no puede valorarse como una conducta injuriosa en los términos del art. 242 de la LCT (CNTrab. Sala V, 21/03/07, "Carabajal c. Rocha Casimires", Doct. Judicial N° 33 del 1/08/07, pág. 1124 y sgtes.; CNTrab. Sala IV, 31/03/8, "Romero c. Micro Omnibus Norte S.A.", Carpetas DT, 293; CNTrab. Sala IX, 30/04/02, "Amato c. Diavamedic S.A.", citado por Grisolía, "Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo", 3ª Edic., Edit. Nova Tesis, pág. 46; Cám. Trab. de Cba. Sala V, Trib. Unip., Sent. N° 31-21/03/06, "Díaz c. Libertad S.A.", S.J. N° 1564-29/06/06-926).-

Lo dicho anima la convicción de que la decisión adoptada por la accionada aparece reñida con los principios de la proporcionalidad y razonabilidad que debe guiar la apreciación de la entidad de la injuria en los términos del art. 242 de la LCT.

6. En consecuencia, conforme fundamentos esgrimidos en la sentencia recurrida y expuestos precedentemente, deviene injustificado el despido directo y corresponde rechazar el agravio deducido por la accionada Argenti Lemon SA.

VI. En virtud de todo lo expresado, se rechazan los agravios bajo examen y corresponde confirmar la sentencia del 23/03/2023.

VII. COSTAS de la alzada:

Atento al resultado arribado y que no fueron admitidos los agravios deducidos por la parte demandada, lo que trae aparejado el rechazo total del recurso, por el principio objetivo de la derrota, estimo de justicia imponerlas a la accionada Argenti Lemon SA. Ello, conforme al 62 CPCT, Ex Art. 107 CPCyC (de aplicación supletoria del fuero). Así lo considero.

VIII. HONORARIOS:

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

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios del letrado por su actuación en el recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 51 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia para cada parte, actualizados al

30/09/2023.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta 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 arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios:

a) Al letrado Nicolás Rougés: por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado del actor, la suma de $ 81.754 en concepto de honorarios (Base actualizada $ 272.515 x 30% por aplicación art. 51 ley 5480).

b) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi, por sus actuaciones en el carácter de apoderado de la parte demandada, la suma de $ 54.502 concepto de honorarios (Base actualizada $ 218.011 x 25% por aplicación art. 51 ley 5480).

Es mi voto.

VOTO DEL SR. VOCAL CONFORMANTE ADRIÁN RAÚL MARCELO DÍAZ CRITELLI.

Por compartir los fundamentos dados por la Vocal preopinante, emito mi voto en igual sentido.

Es mi voto.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala I., integrada,

RESUELVE:

I) RECHAZAR el recurso de apelación deducido por la parte demandada Argenti Lemon SA, en contra de la sentencia de fecha 23/03/2023 conforme lo considerado.-

II) COSTAS en alzada, como se consideran.

III) HONORARIOS: Al letrado Nicolás Rougés, la suma de $ 81.754 (pesos ochenta y un mil setecientos cincuenta y cuatro). Al letrado Manuel Enrique Andreozzi, la suma de $ 54.502 (pesos cincuenta y cuatro mil quinientos dos), conforme lo considerado.

HGASE SABER.

GRACIELA B. CORAI ADRIÁN RAÚL M. CRITELLI

(Vocales, con sus firmas digitales).

ANTE MI: RICARDO C.PONCE DE LEON

(Secretario, con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 10/10/2023

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

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