Expediente: **1929/21**
Carátula: **PAZ SILVIA ESTELA C/ WALMART ARGENTINA S.R.L. (HOY DORINKA S.R.L.) S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **27/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN
27359125696 - SOSA, JESICA ESTEFANIA-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - PEDROZA, PABLO ALEJANDRO-PERITO CONTADOR
20167843256 - PEDROSA PABLO ALEJANDRO
20285348421 - WALMART ARGENTINA S.R.L. (HOY DORINKA S.R.L), -DEMANDADO
27288844203 - PAZ, SILVIA ESTELA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 1929/21

H105024961259

JUICIO: "PAZ, SILVIA ESTELA C/ WALMART ARGENTINA S.R.L (HOY DORINKA S.R.L.) .s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1929/21.

San Miguel de Tucumán, marzo del 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado **"PAZ, SILVIA ESTELA C/ WALMART ARGENTINA S.R.L (HOY DORINKA S.R.L.) .s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1929/21"**, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES

1. El 28/12/2021 se presenta la letrada Elisa Noelia Gómez Pilarella, en representación de la Sra. Silvia Estela Paz, DNI N° 24.805.425, con domicilio real en Barrio San Agustín, casa 4, Peatonal 3, Santa María, Catamarca. Acreditó el mandato conferido, con el poder Ad-Litem que adjuntó a su presentación del 31/03/2022.

En el carácter invocado, promovió demanda en contra de WALMART ARGENTINA SRL, CUIT N° 30-67813830-0 (hoy DORINKA SRL), con domicilio en Guatemala y San Martín, Banda del Río Salí, Tucumán, por la suma de $3.406.369,52 o lo que en más o menos resulte de las pruebas a rendirse, con más sus intereses, conforme se detalla en la planilla que adjuntó como parte integrante de su presentación.

En relación a lo normado por el Art. 55 del CPL, arguyó que su poderdante ingresó a laborar para la demandada el 04/01/2010 cumpliendo tareas de directora técnica de farmacia.

Explicó que la relación se extendió hasta la recepción el 18/12/19 de la CD del 16/12/2019, por la que la accionada da por extinguido el vínculo laboral bajo una causal falsa e inexistente.

Indicó que la jornada de trabajo era a tiempo completo de lunes a lunes, con un descanso semanal rotativo, que consistían en 8 o 9 hs, con un horario de 08:00 a 16:00, de 13:00 a 22:00 y la semana siguiente de 10:00 a 19:00, y así sucesivamente cada semana, todo a criterio de la empleadora.

Precisó que la actora realizaba tareas de planificar, organizar, supervisar, controlar y evaluar las actividades realizadas en el área de la Farmacia del Supermercado Changomas, propiedad de la demandada, y que se desempeñó en la categoría de Director Técnico de Farmacia, y que estuvo excluida del convenio colectivo que rige la actividad, conforme surge de la baja de AFIP, y del certificado de trabajo.

Agregó que la demandada no cumplió con lo prescripto por la LCT en lo referente a la capacitación de los empleados.

Añadió que la remuneración era la pactada con la empleadora, dado el carácter jerárquico de la actora, y por estar fuera de Convenio y que la mejor remuneración bruta percibida a octubre del 2019 fue de $103.153,98.

Respecto al distracto, expuso que la relación se desarrolló con normalidad hasta que la actora recibió CD del 16/12/2019, por la cual, la patronal da por terminada la relación laboral por una causal falsa y arbitraria. Expuso que la actora negó las conductas atribuidas por TCL del 20/12/2019. Transcribió el intercambio epistolar.

Luego realizó un análisis siguiendo el orden de exposición de la CD de despido, y se refirió a cada hecho en particular, a los fines de demostrar que la causa es falsa.

Posteriormente se refirió al derecho de defensa, a la proporcionalidad de la sanción y a la falta de contemporaneidad.

Enumeró y argumentó respecto de las indemnizaciones que considera procedentes.

Fundó su derecho en la Ley 20.744 arts. 242, 246, 57 sstes, Ley 25323 art. 2, Ley 25013 art. 9, CPL y CPCCT, DNU 34/2019, doctrina y jurisprudencia concordante, y el principio IURA NOVIT CURIA.

Ofreció prueba documental. Dió cumplimiento con lo normado por el Art. 56 CPL.

Solicitó haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas.

El 31/03/2022 y 12/08/2020 adjuntó documentación en formato digital.

2. Corrido el traslado de la demanda, se presenta el 20/09/2022, la letrada Jesica Estefania Sosa, en representación de la accionada, WALLMART ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, conforme poder general que adjuntó, con domicilio legal en calle Bolivia N°5831, de la ciudad de Buenos Aires. Destacó que actualmente la empresa se denomina DORINKA SRL, conforme copia de asamblea debidamente intervenida por ante IGJ.

Reconoció que la actora trabajó para WALMART ARGENTINA SRL, hoy DORINKA SRL, como directora técnica de la farmacia Changomas de la Banda del Rio Salí, sito en calle Guatemala y San Martín, con un contrato a tiempo completo, desde el 04/01/2010 hasta el 16/12/2019, que fue despedida con justa causa.

Luego de efectuar una negativa particular de los hechos expuestos en el escrito inicial, da su propia versión de los mismos.

Manifestó que la actora tuvo diversas sanciones y apercibimientos desde el inicio de la relación laboral. Procedió a hacer un análisis de cada una de ellas, y que las diversas sanciones terminan

por llevar al despido totalmente justificado.

Explicó que en la CD de despido, se detalla cada hecho ocurrido en un mismo día: 1) Que el 11/11/2019 siendo hs 17:02 hs la actora adquirió de su sector de trabajo, el medicamento febratic 4%, sin la presentación de la receta y sin que fuera abonado al momento de retirarlo, y que fue pagado recién el 12/11/2019 a las 18:07 hs. 2)La Sra. Paz comentó con una compañera que había retirado un medicamento sin abonar, pero que la receta ya se encontraba en la farmacia, sin embargo la co-directora (compañera de la actora), le hizo una observación de que la receta presentada tenía una fecha adulterada, y que dos días después la trabajadora abona en caja el medicamento Naprux, sin retirarlo, en compensación al mismo medicamento (Naprux) faltante, que había retirado anteriormente y sin abonar. 3) Se logró observar que en el sector de psicotrópicos una caja abierta de medicamento Deslafax por 30 comprimidos, donde la actora reconoció ante su compañera Bravo haber sacado 1 blíster de 10 pastillas, sin abonarlo. Agregó que el 04/12/2019, la Sra. Paz se encontraba de vacaciones, y que concurrió a la farmacia a solicitar la entrega de otro blíster de 10 pastillas de la misma caja abierta, del medicamento Deslafax, y que hasta el día de la fecha se encuentra sin ser abonado.

Arguyó que tales situaciones se ven agravadas por su cargo y responsabilidad como Directora Técnica de la farmacia, por lo que, tales hechos configuran gravísimas violaciones al principio de buena fe, y a las políticas y procedimientos de la compañía, y que incluso la Sr. Paz fue advertida en las sanciones anteriores.

Luego, se refirió a la proporcionalidad de la sanción, e indicó que la actora cometió 6 faltas graves previas al despido. Del mismo modo, indicó respecto a la contemporaneidad del despido, que entre los últimos hechos del 11/11/2019, 12/11/2019, 13/11/2019, 04/12/2019 hasta el despido con justa causa del 14/12/2019 notificado por CD del 16/12/2019, el tiempo transcurrido es donde se llevó a cabo la investigación, para poder determinar la sanción, por lo que, resulta razonable en virtud de los numerosos hechos a investigar.

En forma posterior se expidió sobre el derecho de defensa de la actora, y manifestó que en las políticas de la empresa, las investigaciones se llevan a cabo de manera interna, y puso de resalto que la actora firmó cada sanción, y no cuestionó ninguna de ellas.

Citó jurisprudencia aplicable al caso. Ofreció prueba, dió cumplimiento con el art. 56 CPL.

Solicitó rechace la demanda, con costas a la actora.

3. Por decreto del 26/10/2022, ordené abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

4. Convocada las partes a la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, esta tuvo lugar el 26/04/2023 y ante la imposibilidad de conciliar, tuve por intentada y fracasada la misma.

5. Del Informe del Actuario del 14/08/2023, se desprende que las partes ofrecieron y produjeron las siguientes pruebas:

a) parte actora: n° 1 instrumental: producida; n° 2 informativa: producida; n° 3 exhibición de documentación: producida.

b) parte demandada: n° 1 documental: producida; n° 2 testimonial:rechazada; n° 3 testimonial:rechazada; n° 4 testimonial:rechazada; n° 5 pericial contable: producida; n°6 pericial caligráfica sin producir, n°7 confesional: rechazada, n°8 exhibición: rechazada.

6. El 31/08/2023, tuve por presentados los alegatos por ambas partes.

7. Por acta de audiencia del 26/10/2023 -la cual fijé en los términos del Art. 42 del CPL, ordené pasen los autos a despacho para resolver sentencia definitiva, que deja la causa en estado de ser resuelta.

8- El 06/02/2024 se apersona el letrado Paz Ricardo José Tomas, en el carácter de apoderado de la demandada, Walmart Argentina SRL (hoy DORINKA SRL).

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

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

a- Existencia de la relación laboral entre las partes.

b- Fecha de ingreso: 04/01/2010.

c-Tarea de directora técnica, fuera de Convenio.

d-Jornada laboral completa.

e-Mejor remuneración bruta percibida por la actora en la suma de $103.153,98.

f-Extinción del vínculo laboral por despido directo con causa, dispuesto por la demandada.

I. La actora, ha adjuntado la siguiente documentación atribuible a la demandada: CD del 16/12/2019, 27/12/2019,19/02/2020, TCL del 20/12/2019, 07/01/2020,10/02/2020, tickets de compras del Changomas, certificado de servicios y remuneraciones y certificado del art. 80 LCT, recibos de haberes.

Cabe destacar, que al contestar demanda, la accionada ha realizado un desconocimiento genérico, que no cumple con la carga impuesta por el Art. 88 del CPL. En consecuencia, hago efectivo el apercibimiento contenido en la norma, y tengo como auténtica la documentación referida y por recepcionado el intercambio epistolar. Así lo declaro.

II. Con relación a la documentación acompañada por la demandada atribuible a la actora, en formato digital el 02/09/2022, consiste en: apercibimiento del 01/02/2011, suspención del 18/09/2014 y 26/06/2017, constancia de la notificación del despido con causa del 14/12/2019, constancia de recepción del certificado de servicios del 27/02/2020, certificado de desvinculación, informe de las políticas de sistemas, declaración de ética, constancia de comunicación de salud y seguridad, entrenamiento cajeros, notificación de cuentas bancarias, notificación de la política sobre ausentismo, manual de procedimientos de Walmart, informe sobre cobertura de riesgos laborales, política de tarjeta, curso de capacitación, informe sobre las 4 claves anticorrupción, matriz global de responsabilidades de compliance, cuestionario sobre PCI.

La actora por presentación del 26/04/2023, reconoce como de su puño y letras las firmas insertas en la documentación acompañada por la accionada, en cumplimiento con lo dispuesto por el art.88 CPL., en consecuencia los tengo por reconocidos y recibidos los documentos acompañados por la demanda al momento de contestar demanda.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley N° 20.744.

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

I. Extinción del vínculo laboral, fecha, causa y justificación del distracto.

II. Procedencia de los rubros reclamados.

III. Intereses. Planilla. Costas y honorarios.

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

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

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré sólo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTION

Extinción del vínculo laboral: fecha, causa y justificación

1. La actora explica que la relación se extendió hasta la recepción el 18/12/19 de la CD del 16/12/2019, por la que la accionada da por extinguido el vínculo laboral bajo una causal falsa e inexistente.

Asevera que desempeñó sus tareas siempre de manera diligente, y que nunca tuvo sanciones o llamados de atención.

Indica que la demandada alega que el 11/11/2019, a las 17:02 hs, adquirió un medicamento Febratic 4% sin la receta, y sin que sea abonado al momento del retiro, y que fue pagado el 12/11/2019 a las 18:07 hs. Reconoce que compró un medicamento febratic 4% pero el 20/11/2019 a las 18:57 hs, conforme ticket de compra, con la correspondiente receta, por lo que nunca existió el retiro del medicamento del 11/11/2019.

Hace mención al faltante del medicamento Neprux, el que dice fue adquirido y retirado el 13/11/2019 a hs 15:35, conforme recibo de pago, por lo que, jamás fue retirado anticipadamente, como lo sostuvo la demandada, al indicar que lo retiró sin abonarlo y que la receta tenía la fecha adulterada, y que el 13/11/ recién lo abona en la caja, sin retirarlo, en compensación al medicamento faltante que había retirado anteriormente sin abonar.

Aduce que respecto al supuesto faltante del medicamento Deslafax, es totalmente falso que retiró un blister de 10 pastillas, este hecho que nunca ocurrió.

Afirma que la accionada no brindó las fechas en las que supuestamente ocurrieron cada uno de los hechos alegados como causal del despido, tampoco identificó a las personas que dice que conocían lo ocurrido.

Expone que el día en que se le remite la CD de despido, es cuando la trabajadora se reincorpora a su trabajo luego de sus vacaciones, y que ello demuestra que la accionada inventó una causa para despedir a una empleada de casi 10 años de antiguedad y así evitar el pago de las indemnizaciones por un despido sin causa.

Expresa que el despido es arbitrario ya que se violó el derecho de defensa, porque no se le permitió ser oída, ni expresar su relato de cómo ocurrieron los hechos, y que jamás se hizo un sumario administrativo. Del mismo modo, alegó que no se respetó el régimen de proporcionalidad del derecho laboral disciplinario, e incluso desde la fecha del primer supuesto, 11/11/2019 y el momento en el cual se cursa su CD con la aplicación de la sanción el 16/12/2019 y recepcionada el 18/12/2019, transcurrieron 35 días, por lo que, hay una falta evidente de contemporaneidad entre el hecho atribuido y el momento en que se aplica la sanción, en este caso el despido.

2. La demandada alega que la actora trabajó desde el 04/01/2010 hasta el 16/12/2019, y que fue despedida con justa causa.

Indica que la actora tuvo diversas sanciones y apercibimientos desde el inicio de la relación laboral.

Explica que en la CD de despido, se detalla cada hecho ocurrido en un mismo día, pese a haber sido advertida la Sr. Paz de las sanciones anteriores.

Dice que el 11/11/2019 siendo hs 17:02 hs la actora adquirió de su sector de trabajo, el medicamento febratic 4%, sin la presentación de la receta y sin que fuera abonado al momento de retirarlo, y que fue pagado recién el 12/11/2019 a las 18:07 hs. Indicó que el ticket que acompañó la trabajadora, no tiene el nombre del medicamento ni el monto, por lo que dicho ticket puede corresponder a la compra de cualquier otro producto de farmacia, incluso afirmó que en la parte superior figura una frase escrita a mano con lapicera, y que no coincide lo escrito con lo impreso en el mismo.

Añade que el 11/11/2019, la Sra. Paz comentó con una compañera que había retirado un medicamento sin abonar, pero que la receta ya se encontraba en la farmacia, sin embargo la co-directora (compañera de la actora), le hizo una observación de que la receta presentada tenía una fecha adulterada, y que dos días después la trabajadora abona en caja el medicamento Naprux, sin retirarlo, en compensación al mismo medicamento (Naprux) faltante, que había retirado anteriormente y sin abonar.

Aduce que el 11/11/2019, se logró observar que en el sector de psicotrópicos una caja abierta de medicamento Deslafax por 30 comprimidos, donde la actora reconoció ante su compañera Bravo haber sacado 1 blíster de 10 pastillas con la promesa de abonarlo en los próximos días.

Agregó que el 04/12/2019, la Sra. Paz se encontraba de vacaciones, y que concurrió a la farmacia a solicitar la entrega de otro blíster de 10 pastillas de la misma caja abierta, del medicamento Deslafax, también sin abonarlo, y que hasta el día de la fecha se encuentra sin ser abonado.

Asevera que tales situaciones fueron comunicadas en la CD de despido, y que se ven agravadas por su cargo y responsabilidad como Directora Técnica de la farmacia, por lo que, tales hechos configuran gravísimas violaciones al principio de buena fe, y a las políticas y procedimientos de la compañía.

Refiere a la proporcionalidad de la sanción, e indica que la actora cometió 6 faltas graves previas al despido. Del mismo modo, expresa que respecto a la contemporaneidad del despido, que entre los últimos hechos del 11/11/2019, 12/11/2019, 13/11/2019, 04/12/2019, hasta el despido con justa causa del 14/12/2019 notificado por CD del 16/12/2019, el tiempo transcurrido es donde se llevó a cabo la investigación, para poder determinar la sanción, por lo que, resulta razonable en virtud de los numerosos hechos a investigar.

Expuso que, en las políticas de la empresa, las investigaciones se llevan a cabo de manera interna, y puso de resalto que la actora firmó cada sanción, y no cuestionó ninguna de ellas.

3. Con relación al distracto, las partes controvierten la fecha que puso fin a la relación laboral, por su parte la demandada sostiene que fue el 16/12/2019, mientras que la actora señala que la notificación de la CD fue el 18/12/2019.

La actora produjo prueba informativa al Correo Argentino, quien informó el 04/07/2023, que la CD del 16/12/2019 fue recepcionada el 18/12/2019, motivo por el cual tengo como auténtica y recepcionada la epístola referida.

En consecuencia, el acto que puso fin a la relación laboral existente entre las partes, fue el despido directo con causa comunicado por la demandada y recepcionado por la actora por CD del 18/12/2019. Así lo declaro.

4.Ahora bien, resulta pertinente antes de adentrarme al análisis del hecho controvertido entre las partes, en relación a si las causas invocadas en la misiva rupturista, si se corresponde o no con el concepto jurídico que, en el marco del derecho laboral, denominamos "justa causa", de conformidad con lo dispuesto en el Art. 242 de la LCT.

A los efectos de dirimir esta cuestión, en primer lugar, es necesario recordar que el Art. 243 de la LCT, establece ciertos requisitos formales para la eficacia del despido. En primer lugar, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito; en segundo lugar, que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Por último, el mencionado artículo agrega que, una vez invocada la causa de rescisión contractual, no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral, ni en el juicio posterior.

Esto conlleva a que, en la instancia judicial, únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal argüida en la comunicación del despido, pero no aquellos hechos que no hubieren sido invocados en la referida comunicación y que no podrán ser considerados como justa causa disolutoria, ni aún en caso de ser probados y demostrado su gravedad.

Es que, la obligación de comunicar la causa del despido de manera clara y precisa y no poder modificarla en el juicio, responde a la finalidad de otorgar la posibilidad de estructurar la defensa, lo cual configura el cimiento sobre el que podrán apoyarse los preceptos normados en el Art. 18 de la C.N.

5. Corresponde entonces analizar si el despido es justificado o no. Para ello, debo valorar si se encuentran cumplidos o no con los recaudos legales establecidos en el Art. 242 de la LCT.

En otras palabras, debo valorar, si las alegaciones respecto a las inobservancias por parte de la Sra. Paz, de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que la unía con WALMART ARGENTINA SRL (hoy DORINKA SRL), configuran "injuria" y por su "gravedad" no consienta la "prosecución" de dicha relación.

Para justificar el despido directo, se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al trabajador por la inobservancia de sus deberes contractuales, que cause un daño en la relación y b) Que frente a esa injuria la empleadora reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna.

Debe tenerse en cuenta, además, que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido, debe ser objetiva. Esto quiere decir, que su valoración es privativa de los jueces, y debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo, relacionado ello, con la proporcionalidad, la contemporaneidad y la razonabilidad de la falta cometida y la conducta rupturista asumida.

Por lo tanto, habrá injuria siempre que, producidas las pruebas a cargo de la denunciante del contrato de trabajo, a criterio del juez, haya agravio suficiente para denunciar el contrato por justa causa.

5.1 Ahora bien, la accionada por CD recepcionada el 18/12/2019, desvinculó a la Sra. Paz en los siguientes términos: "(...)*"Ratificamos el despido con causa, que le fuera notificado el día 14/12/2019, cuyo texto se transcribe a continuación: De acuerdo a las investigaciones realizadas se detectó que Ud. Incurrió en graves incumplimientos a los deberes específicos a su cargo como así también en los procedimientos internos de la compañía. Específicamente se ha constatado que: 1. El día 11/11/2019 siendo las 17:02 hs. Ud. adquirió, de su sector de trabajo, el medicamento Febratic 4%, sin la presentación de la respectiva receta y sin que el mismo fuera abonado al momento de retirarlo. El mismo fue abonado por usted el día 12/11/2019 a las 18:07 hs. 2. El día 11/11/2019, ante la comunicación de su compañera de sector sobre el faltante del medicamento Naprux, usted le comenta que fue usted quien lo retiró sin abonarlo y que la receta ya se encontraba en la farmacia, en ese momento se le hizo una observación que la receta que había presentado tenía la fecha adulterada. Luego el día 13/11 usted abona en la caja de la farmacia el medicamento Naprux, sin retirarlo, en compensación al medicamento faltante que había retirado anteriormente sin abonar. 3. El día 11/11/2019 al notar en el sector donde se encuentran los psicotrópicos una caja abierta del medicamento Deslafax por 30 comprimidos, usted reconoció haber sacado 1 blister de 10 pastillas y que lo repondría en los días siguientes. El día 04/12 encontrándose de licencia por vacaciones usted vino a la farmacia y le solicitó a su compañera de sector que le entregara 1 blister con 10 pastillas de la caja abierta del medicamento Deslafax, sin abonarlo. Cabe aclarar que al día de la fecha esta caja de medicamentos continúa en el sector de los psicotrópicos sin ser abonada.Su actitud se ve agravada por la responsabilidad que implica su cargo de Directora Técnica de farmacia, motivo por el cual resulta inexcusable su accionar, siendo de su pleno conocimiento que de ningún modo puede llevarse de farmacia medicamentos sin antes abonarlos o presentar la receta confeccionada de manera correcta. Estos gravísimos hechos configuran una violación a elementales deberes a su cargo y al principio de buena fe que debe regir toda relación laboral, como así también viola gravemente estrictas políticas y procedimientos de la compañía y configura una gravísima falta de integridad de su parte. Todo lo expuesto ha generado injuria y pérdida de confianza de entidad tal, que impide la continuación de la relación laboral. En consecuencia, notificamos a Ud. despido con causa a partir de la fecha en los términos del Art 242 de la Ley de Contrato de Trabajo Liquidación final y certificaciones a su disposición en plazo legal. (...)".*

Conforme los términos de esta misiva, surge que la demandada dio cumplimiento con uno de los requisitos del art. 243 de la LCT, comunicación escrita- carta documento a la trabajador- por la cual dio por finalizada la relación laboral que los unía.

Del análisis de la misiva transcripta, resulta que la accionada, ha invocado como causal de extinción de la relación laboral, la pérdida de confianza ante los graves incumplimientos de la actora a los deberes específicos a su cargo como así también a los procedimientos internos de la compañía, lo que se ve agravada por la responsabilidad del cargo que tenía de directora técnica de farmacia.

Vale recordar, que habrá injuria siempre que el incumplimiento imputable de los deberes de la prestación o conducta de uno de los contratantes, configure un daño en alguno de los componentes materiales o inmateriales que conforman la relación contractual, de modo que produzca una afectación en sus intereses. De tal manera, no es necesario que se produzca un daño de tipo material o patrimonial para extinguir el vínculo con justa causa, sino que basta que se afecten elementos inmateriales esenciales del contrato para que se pueda tomar tal decisión. Estos elementos inmateriales, se encuentran relacionados con el aspecto social del contrato de trabajo, y que engloba todo lo referido a las nociones, de fidelidad, lealtad, confianza y respeto, que se apoyan en los principios de colaboración y buena fe.

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

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

6.Debo recordar, que al tratarse de un despido directo con causa, correspondía a la accionada acreditar -en primer lugar- la existencia de los hechos alegados como causa del despido, ya que conforme lo dispuesto por el ordenamiento procesal vigente (Art. 322 del CPCC supletorio) la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

Al entrar al análisis de la prueba aportada en la causa y la versión fáctica proporcionada por las partes, advierto que en la carta documento del despido, la accionada invoca tres hechos en que habría incurrido la actora el día 11/11/2019:

1-Retiro del medicamento Febratic 4%, sin la presentación de la respectiva receta y sin que él mismo fuera abonado al momento de retirarlo, y que fue pagado recién el 12/11/2019.

2-Que una compañera de trabajo de la actora, le comenta sobre el faltante del medicamento Naprux, y la trabajadora le afirma que fue ella que lo retiro sin abonarlo, pero que la receta si había sido presentada.

Que el 13/11 abona el medicamento sin retirarlo, en compensación al medicamento faltante que habla retirado anteriormente sin abonar.

3- Por último que la Sra. Paz reconoció haber sacado 1 blister de 10 pastillas y que lo repondría en los días siguientes. Que dicha conducta se reiteró el 04/12, sin que los haya abonado.

Entre los instrumentos acompañados como prueba documental, por la accionada, observo que:

-Se aplicó un apercibimiento el 01/02/2011 al realizar 41 llamadas en el horario de trabajo durante el mes de diciembre.

-Una suspensión el 18/09/2014, por un día, por realizar una transacción con una tarjeta de crédito perteneciente a otra persona sin que esté presente.

-Una Suspensión el 26/06/2017, por 5 días, al presentar una receta sin que el cliente complete todos los datos.

-Investigación del 31/05/2017, por quiebre al código de ética. (sin que esté suscripta por la actora).

La actora por su parte, acompaña tickets de compras efectuadas en la farmacia de “Changomas”, el 20/11/2019 a las 18:57 hs, el 20/11/2019 a las 18:58 hs, el 20/11/2019 a las 18:57 hs, y el 13/11/2019 a las 17:18 hs. Con la salvedad de que el nombre de cada medicamento que adjunta, figura en la parte superior del tickets, escrito con lapicera a mano.|

Del CPD N°5, el Perito Pedroza Pablo Alejandro presenta su informe contable, no impugnado por las partes.

Al profesional se le solicita que informe si el 11/11/2019, figura la compra del medicamento febratic 4% y si fue abonado el mismo día, si figura un faltante del medicamento Naprux, sin que haya sido

pagado, y si se observó una caja abierta del medicamento Deslafax x 30, faltando un blister de 10 pastillas.

Ahora bien, la accionada no acompaña la documentación necesaria para la elaboración del informe pericial, por lo que el Perito deja asentado que no puede informar al respecto. Luego, aclaró que de las constancias de la causa, no surge de la documentación contable que acredite los supuestos hechos relatados por la demandada el 11/11/2019, y que lo único que observó, es una investigación del 14/12/2019 dirigida a la Sra. Paz, firmada por la coordinadora de RRHH.

Respecto a la validez del tickets del 20/11/2019, indica que puede ser tomado como válido a los efectos de la contabilidad y arqueo de caja, al detallar únicamente la fecha e importe de la operación, pero no a los fines del inventario, donde efectivamente deben consignarse la descripción del bien o servicio vendido inserto en el comprobante fiscal.

En relación al comprobante del 13/11/2019, explica que resulta válido a los efectos de la contabilidad y la cobranza., no siendo contablemente correcto las sobre escrituras, tachados, testados o enmiendas insertas en ellos.

De este modo, del plexo probatorio no surge acreditado que la actora haya retirado medicamentos de la farmacia sin presentar las recetas, o sin abonarlos, o en su defecto que haya abierto una caja de medicamentos para retirar solo un blister de 10 pastillas.

De esta manera, debo destacar que la accionada en la CD de despido, hace alusión a que la actora le comunica a una compañera del trabajo que retiró un medicamento sin abonarlo, sin embargo no especifica el nombre de la persona, y recién lo hace al momento de contestar la demandada, al indicar que era la Sra. Eugenia Balderrama Bravo.

Por otro lado, no consta en el expediente, videograbaciones en relación al momento en que la trabajadora sustrae de la farmacia un blister de 10 pastillas y deja abierta dicha caja sin abonarla.

Tampoco está acreditado haberse realizado una auditoría interna, que permita detectar faltantes de medicamentos.

La accionada si bien acompaña una constancia de la investigación interna que realiza el 31/05/2017, a los fines de determinar las faltas cometidas por la Sra. Paz, sin embargo la misma no está suscripta por la actora, ni mucho menos consta que haya podido realizar un descargo ante dichas acusaciones, lo que implica que la trabajadora se vió impedida de ejercer su derecho de defensa, de raigambre constitucional.

Conforme lo ha sostenido la Cámara del Trabajo de Concepción, Sala I (GRAMAJO CESAR EDUARDO Y OTRO Vs. WALMART ARGENTINA S.R.L.. S/ DESPIDO, Sent: 414 del 02/12/2016) en un caso análogo “la acusación realizada fue fundada en una investigación privada realizada por la parte demandada, la cual no dio lugar al control que deben ejercer los acusados de las pruebas recabadas en el mismo, tampoco fueron pasibles de un descargo, simplemente fueron despedidos...Para poder entender el valor que poseen dichas investigaciones, advierto que la CSJT ha señalado, siguiendo a reconocida jurisprudencia que: “Deben tener como único fin y destino, el aclarar una situación dudosa, para prevenir la adopción de medidas que no resulten proporcionales a la falta cometida, pero nunca se debe admitir que por esta vía se logre la preconstitución de pruebas con destino a ser utilizadas en un juicio posterior. Nada impide que el empleador, ante la demanda laboral, acompañe las actuaciones recabadas, pero la validez probatoria de tales instrumentos, debe valorarse en conciencia con el resto de las pruebas producidas, mediante el método de libres convicciones que se aplica en nuestro fuero (Diéguez, Gustavo A., Validez

probatoria de las actuaciones internas a los fines de acreditar la causal de despido, Derecho del Trabajo, 2003 – A, pág. 37)".CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1.SORIA CECILIA MARIA Vs. WAL MART ARGENTINA S.R.L. S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO S/ INSTANCIA UNICA.Nro. Sent: 11 Fecha Sentencia 09/02/2018.

No pierdo de vista que por el cargo jerárquico que ostentaba la actora, mayor es la responsabilidad que le impone el mismo. Así dadas las cosas, la trabajadora sí reconoció la compra de dos medicamentos pero que los adquirió en una fecha distinta a la alegada por la accionada, conforme ticket de compra que adjunta, y que no fueron retirados anticipadamente.

Asimismo, negó los supuestos faltantes de medicamentos alegados por la demandada.

Ahora bien, respecto de los antecedentes disciplinarios, que acompaña la patronal como prueba documental- apercibimientos y suspensiones-resultan ineficaces para justificar el despido, los cuales, por un lado, ya fueron oportunamente evaluados y sancionados o dispensados por demandada, y por el otro si tengo en cuenta el año en que tuvieron lugar, esto es el año 2011, 2014 y 2017, carecen de contemporaneidad para su merituación, al haber transcurrido 3 años entre una y otra suspención.

En consecuencia, no surge probado en la causa y correspondía a la empleadora probar la existencia y posterior falta de los medicamentos por ella denunciados, así como el retiro de los mismos sin que hayan sido pagados, o sin que se presente la correspondiente receta.

Sobre el particular la CSJT ha expresado que: "corresponde tener en cuenta lo manifestado por la doctrina, en el sentido de que los antecedentes desfavorable de un operario pueden servir de apoyo a un despido si existe un último hecho injurioso que pueda ser utilizado como causa inmediata y directa de la decisión. Recién en éste supuesto los antecedentes se agregan al hecho ultimo para determinar la `injuria´ de la causa del despido que no tendría justificativo si no se tomara el último hecho con prescindencia de sus antecedentes" (Ackerman Mario E - Sudera Alejandro, "Extinción de la Relación Laboral", Rubinzal-Culzoni Editores, Pag. 404" (Sentencia 256, 11/05/2011, in re: Albornoz Patricia Gabriela Vs. Edmundo David Y Asociados SRL S/ Indemnizaciones).

Vale destacar, que la impronta de los artículos 10 y 63 de la LCT impone a las partes unidas por un contrato de trabajo que agoten sus recursos en pro de posibilitar la prosecución del vínculo, conforme a lo que es debido, dándole la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que es deseable.

De esta manera, ante la falta de elemento probatorio idóneo que permita demostrar que efectivamente la trabajadora cometió injuria de entidad suficiente que avale la pérdida de confianza, el accionar de la demandada constituyó una conducta contraria a la de una buena empleadora, que afecta no solo el principio de conservación del empleo (Art. de la 10 LCT), sino también el de la buena fe contractual (Arts. 62 y 63 de la LCT).

7.En consecuencia, y al no haberse demostrado la concurrencia de ningún extremo justificativo de la decisión rupturista, que habilite el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 de la LCT), concluyo que el despido deviene injustificado, correspondiendo por ello, el progreso de los rubros indemnizatorios de ley (Arts. 245, 232 y 233 de la LCT). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

La actora pretende el cobro de la suma de **$3.406.369,52** conforme la planilla que adjunta como parte integrante de la demanda, más sus intereses y costas.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCC (ley 9531), analizaré por separado cada rubro pretendido.

1. Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT)

El rubro pretendido resulta procedente, en atención a que la extinción del vínculo laboral entre los litigantes se produjo mediante despido directo injustificado, conforme lo tratado en la primera cuestión.

Su cuantía la determinaré en la planilla que forma parte de la presente sentencia.Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva por preaviso

Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente, en atención a lo dispuesto por los Arts. 231 y 232 de la LCT ya que estamos ante un despido directo injustificado conforme lo tratado en la primera cuestión. Así lo declaro.

3, Integración mes de despido (Art. 233 de la LCT)

El rubro reclamado deviene procedente, por lo resuelto en la primera cuestión, y su importe lo calcularé en planilla que forma parte de la presente resolución. Así lo declaro.

4. Sanción Art. 2 de la Ley 25.323

La CSJT tiene dicho, que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT. Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

La Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. Y es que por disposición expresa del articulo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el Art. 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles.

De igual manera, nuestro Máximo Tribunal se refirió a los requisitos de procedencia en los siguientes términos: "En lo que respecta a la multa prevista en el Art. 2 de la Ley 25323, debemos decir que tratándose de una sanción prevista para que el empleador moroso en el pago adecue su conducta -como última oportunidad- a las disposiciones legales y dé cumplimiento con su obligación de abonar las indemnizaciones, la intimación exigida por la norma legal debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT (Arts. 128 y 149) oportunidad en que el empleador recién estará en mora (sentencias N° 910 del 02/10/2006;N° 921 del 15/9/2008yN° 757 del 06/8/2009).

De las constancias de la causa surge que la actora intimó el 07/01/2020, al pago de rubros reclamados con posterioridad a los cuatro días hábiles al despido (18/12/2019), en los términos del

Art. 2 de la ley 25.323. En consecuencia, el rubro reclamado resulta procedente. Así lo declaro.

5. Indemnización agravada - DNU 34/2019

La parte actora reclama la indemnización agravada dispuesta por el decreto 34/2019 del PEN.

Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/19, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso por ese plazo, en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa. A su vez, mediante DNU 528/2020, vigente a partir del 10/06/2020, se amplió el plazo por 180 días a partir de su entrada en vigencia, de la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el anterior (34/19).

En el presente caso, respecto del ámbito temporal de vigencia, este aplica respecto de contrataciones celebradas con anterioridad al 13/12/19. En ese sentido, resultaría aplicable al contrato de trabajo de la actora, por cuanto tuvo inicio con anterioridad a esa fecha.

Por otro lado, dado que las normas tienen efectos a partir de su publicación, y como ya dije, esta tuvo lugar el 13/12/19, prorrogada por DNU N°528/2020, vigente desde el 10/06/2020 al 29/11/2020. De esta manera, resulta aplicable, a los contratos de trabajo que finalizaron a partir de esa fecha.

Así las cosas, de conformidad con lo tratado en la primera cuestión el despido directo injustificado, ocurrió con posterioridad a la publicación de los decretos mencionados (18/12/2019).

Resta ahora analizar, si es o no aplicable a este la duplicación de la indemnización, y sobre que rubros corresponde calcularla.

Conforme lo tratado en la primera cuestión, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo se extinguió por despido directo injustificado.

El presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción, es el "despido sin justa causa". Por ello, ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

En consecuencia, corresponde declarar aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el Art. 2 del DNU 34/2019 siendo aplicable con los alcances de lo dispuesto en el DNU 528/20 de conformidad con lo antes expuesto (despido sin justa causa) en los casos de despido directo, como el ocurrido el 18/12/2019, por decisión de la accionada WALMART ARGENTINA SRL, (hoy DORINKA SRL).

La duplicación, debe comprender la indemnización por antigüedad, por preaviso e integración del mes de despido. Así lo declaro.

6.Bono anual 2019.

La parte actora pretende el pago de un bono anual correspondiente al año 2019, el que estimó en la suma total de $200.000.

Ahora bien, de la demanda no surge el origen ni el método empleado para justificar la procedencia de su reclamo.

Corresponde a los jueces juzgar en base a los hechos invocados y acreditdos por las partes y aplicar el derecho independiente de los argumentos y normas que pudieran haberse invocado, en consecuencia al no haber expresado la actora cúal es el hecho en que funda su reclamo ha

imposibilitado el ejercicio del derecho de defensa de la contraria e impedido que esta magistrada pueda pronunciarse al respecto, por lo tanto corresponde su rechazo. Así lo declaro.

QUINTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios

1. Intereses

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

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, deberán calcularse tomando como base de cálculo la mejor remuneración percibida por la actora durante el último año, $103.153,98. Así lo declaro.

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

3. Costas

Conforme al resultado arribado y al principio objetivo de derrota, las costas procesales las impongo en su totalidad a la parte demandada vencida (cfr al Art. 61 del CPCC ley 9531, de aplicación supletoria).

4. Honorarios

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL. Atento al resultado arribado en la litis, y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el art. 50 inc. A del CPL por lo que corresponde tener como base regulatoria el monto de la condena, que según planilla precedente resulta al **19/02/2024** en la suma de **$12.082.497,09.**

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

a) A la letrada **Gomez Pirarella Elisa Noelia**, por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderada de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$2.247.344,46** (12% + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondientes a los aportes Ley N° 6.059, (Art. 26 inc. k).

b) A la letrada **Sosa Jesica Estefanía,** por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la demandada, WALMART ARGENTINA SRL (hoy DORINKA SRL), en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$ 1.310.950,93** (7 % + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondientes a los aportes Ley N° 6.059, (Art. 26 inc. k).

c) Al letrado **Paz Ricardo José Tomas**, al no haber realizado actividad profesional durante las tres etapas del proceso de conocimiento, no corresponde regular honorarios.

d) A perito **Pedroza Pablo Alejandro**, por su actuación profesional del 07/07/2023 en el cuaderno de pruebas de la demandada N°5, la suma de **$483.299,88**(4% - Art. 50 y 51 CPL), más el 10% aportes ley 9255 (Art. 39).

Por ello,

RESUELVO:

I.- HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por **PAZ SILVIA ESTELA DNI N° 24.805.425,** con domicilio real en Barrio San Agustín, casa 4, Peatonal 3, Santa María, Catamarca, en contra de **WALMART ARGENTINA SRL (HOY DORINKA SRL)**, con domicilio Guatemala esquina San Martín, Banda del Río Salí. En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de **$12.082.497,09**, en concepto de indemnización artículo 245 LCT, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, Art.2 Ley N° 25.323 y DNU 34/2019.

b) absolver a la demandada del pago de: bono anual 2019, por lo tratado.

c) lo dispuesto en el apartado a) de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

II. IMPONER LAS COSTAS, a la demandada, conforme lo tratado.

III. REGULAR HONORARIOS:

a) A la letrada **Gomez Pirarella Elisa Noelia**, la suma de **$2.247.344,46** más el 10% correspondientes a los aportes Ley N° 6.059, (Art. 26 inc. k), conforme lo considerado.

b) A la letrada **Sosa Jesica Estefanía,** la suma de **$1.310.950,93** , más el 10% correspondientes a los aportes Ley N° 6.059, (Art. 26 inc. k), conforme lo considerado.

c) Al perito **Pedroza Pablo Alejandro,** la suma de **$483.299,88,** más el 10% aportes ley 9255 (Art. 39)**.**

d) Los honorarios regulados en los apartados a), b), y c), deberán ser abonados dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

e) NO REGULAR HONORARIOS, al letrado **Paz Ricardo José Tomas,** conforme lo considerado.

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

V. COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de Tucumán.

REGISTRAR Y COMUNICAR.-

Actuación firmada en fecha 26/03/2024

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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