Expediente: **28/21**
Carátula: **BUSTOS RAMON ENRIQUE C/ PARAMERICA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO III C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **06/12/2023 - 04:55**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
23247373209 - DIAZ, CLAUDIO GUSTAVO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - PAEZ, MARIA JOSE-PERITO CONTADOR
20284047967 - BUSTOS, RAMON ENRIQUE-ACTOR
20202184856 - ROTHE, EDUARDO ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO
20202184856 - PARAMERICA S.A, -DEMANDADO
20284047967 - SAIQUITA, LUIS-POR DERECHO PROPIO
20204227145 - MARTINEZ, RAMON ANTONIO-PERITO CALIGRAFO
33539645159 - CAJA PREV. Y SEG. SOCIAL DE ABOGADOS Y PROC. DE LA PCIA. TUC, TERCEROS-TERCERISTA

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Juzgado del Trabajo III C.J.C.

ACTUACIONES N°: 28/21

H20903540043

JUICIO: BUSTOS RAMON ENRIQUE c/ PARAMERICA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. 28/21.

JUZG. DEL TRABAJO III° NOM
CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

REGISTRADO

N°de SentenciaFecha

Concepción, 05 de diciembre de 2023.-

AUTOS Y VISTOS:

El presente proceso caratulado “Bustos, Ramón Enrique C/ Paramerica SA s/ cobro de pesos”, Expte. N° 28/21, que se encuentra en éste Juzgado del Trabajo de la III° Nom., en estado para dictar sentencia definitiva, de cuya compulsa y estudio,

RESULTA:

En fecha 12/04/2021, los letrados Claudio Gustavo Díaz y Luis Humberto Saiquita, como apoderados del actor, **Sr. Ramón Enrique Bustos**, DNI. N°21.748.521, CUIL 20-21748521-6, con domicilio en la localidad de Yánima, Dpto. La Cocha, promueve demanda laboral por el cobro de pesos en concepto de indemnización por despido sin causa, en contra de la empresa **Paramerica SA** , CUIT 30-69717277-3, con domicilio en Autopista Famaillá, Km 797, San Miguel de Tucumán.

Expresan que su mandante inicio su relación laboral con Paramerica SA en fecha 10 de Mayo de 2017, en la categoría profesional de Peón General, y que fue contratado por la patronal “en su finca ubicada en la localidad de Yánima, Departamento de La Cocha.”

Afirman que entre las labores que debía realizar el actor Bustos estaban comprendidos: limpieza de alambrados, corte de ramas de las plantas de citrus, mantenimiento, ordenamiento y desmalezamiento del fundo rural en Yánima, etc. Dicen que debía comunicarse por teléfono celular propio, que gastaba él, con las autoridades de la firma, avisando si ocurría algo, debía informar las condiciones climáticas y, en caso de que lloviera, informar los milímetros de lluvia, si las plantas de limón estaban mojadas para pulverizar, si el arroyo de donde sacaban agua estaba con agua semi limpia o sucia.

Sostienen que el actor ingresaba a trabajar durante los días de la semana de lunes a domingo, desde horas 6 hasta horas 12 y desde las 14 a 20 hs, sin descanso compensatorio.

Manifiestan, los letrados apoderados de la parte actora, que el régimen jurídico que se aplica en la especie es la ley de trabajo agrario N°26.727 y que su mandante era un trabajador permanente.

Añaden los letrados que la modalidad de contratación fue por tiempo indeterminado y como tal con estabilidad y protegida constitucionalmente contra el despido arbitrario conforme el art. 14 bis de la CN.

En lo que respecta a las horas extras y ropa de trabajo, dicen que como su mandante ingresaba a trabajar a horas 6 y salía a horas 12 pero regresaba a horas 14 y salía a horas 20, teniendo en cuenta que él era vecino de la zona donde está ubicada la finca de la sociedad accionada, es evidente que al actor se le adeudan horas extras, las cuales ascienden a 4 horas extras por día o sea 120 horas por mes.

Argumentan que el desempeño de tareas de peón general, siendo estas tareas que llevan aparejada la obligación de ejecutar una actividad en forma regular, rige la limitación de la jornada de trabajo de 8 horas diarias o48 semanales. Indican que existe vulneración de la jornada limitada de trabajo cuya protección exige el art 14 bis de la CN, por lo que deberían pagarse horas extras. Agrega que se le proporciono ropa de trabajo.

Relatan respecto al distracto que fue dispuesto por la empresa mediante CD en forma arbitraria e injustificada. Explican que la empresa Paramerica SA, al pretender encuadrar a su mandante como encargado de fundo rural, al atribuirle la responsabilidad de un supuesto faltante de 1000 litros de gasoil, está incurriendo en un fraude laboral, lo que constituye un verdadero avasallamiento a los a los derechos del trabajador, incompatible con la teoría de los actos propios, pues hay que recordar que fue la propia accionada quien registro al actor en la categoría de peón general conforme a recibos de sueldo.

Relatan que el presente caso se trata de un trabajador que cumplió tareas propias de un peón general permanente, y por un lapso superior a 3 años, a quien se le extingue el contrato sin pagarle la indemnización que legítimamente le corresponde por ley. Y que les resulta incomprensible la posición de la demandada pues su mandante siempre cumplió fielmente los deberes a su cargo, que el cumplimiento del trabajo, el respeto y el buen trato con empleados y con personal jerárquico, fueron los ejes de su conducta. Alegan que es reprochable que al actor se lo haya despedido sin causa justa, por reclamarle a Paramerica SA un aumento de sueldo, el pago de horas extras, y la entrega de ropa de trabajo.

Afirman que el actor se encontró sorpresivamente con una carta documento CD 08680045 de fecha 27/10/2020 mediante la cual se le comunicaba el despido sin indemnización, acusándolo por la pérdida de 1.000 litros de gasoil, y que además le dicen que podrían accionar judicialmente en su contra por daños y perjuicios, con la evidente intención de amedrentarlo para que no reclame los rubros indemnizatorios. Que por tal motivo su mandante mediante telegrama laboral CD 100087367 de fecha 03/11/2020 rechaza la Carta documento, niega los hechos y solicita el pago de la indemnización del art. 245 LCT.

Manifiestan que a su entender corresponde la indemnización por daño moral fundado en el despido con causal injuriosa, que en estos casos, la causal de despido invocada no ha existido o bien ha sido invocado de modo falaz por el empleador con plena y cabal conciencia de la falsedad de la misma, en procura de configurar la apariencia de un despido justificado. Es decir, encubrir exteriormente su obrar bajo apariencia de legalidad formulando una imputación agraviante e indecorosa, sin derecho alguno, realizada en forma abusiva y con entera mala fe. Lo que fundamenta el reclamo resarcitorio por daño moral.

Añade que en esta caso la imputación de pérdida de confianza derivadas de la inobservancia de controles a su cargo, sin lugar a dudas reviste para el actor Bustos, una significación mayor que la que se le deriva de la mera arbitrariedad del despido, importa una verdadera descalificación y su imputación infundada representa una actitud desdorosa y lesiva para el implicado, máxime cuando como en el caso, no se encuentra objetivado ningún comportamiento que justifique semejante descredito toda vez que bustos no era encargado sino simplemente un peón general más. Que desde esa perspectiva y de acuerdo a lo normado por el NCCyC, entienden que corresponde admitir la viabilidad del resarcimiento por daño moral y condenar a la demandada al pago de una reparación extra tarifaria adicional. Manifiesta consideraciones jurídicas y doctrinarias en relación al pedido de indemnización por daño moral, y concluyen reclamando por daño moral la suma de Pesos Quinientos mil ($500.000).

Finalmente practican planilla cálculo de rubros reclamados, ofrece pruebas, hace reserva del caso federal, y, pide, en definitiva, se dicte sentencia haciéndose lugar a la demanda en todas sus partes.

Que en fecha 16/09/2021, se presenta el letrado Eduardo Enrique Rothe, como apoderado general para juicios de la demandada Paramerica SA, CUIT N° 30-69717277-3. Consigna que en legal tiempo y forma viene a contestar la demanda deducida en contra de su representada por el señor Bustos, Ramón Enrique, en virtud de la cual se reclama el pago de la suma de $1.482.143.- (Pesos un millón cuatrocientos ochenta y dos mil ciento cuarenta y tres) en concepto de rubros varios emergentes de la extinción del supuesto contrato de trabajo que vinculaba ambas partes.

Niega en forma categórica todos y cada uno de los hechos y dichos referidos por el actor que no sean objeto de un expreso reconocimiento de su parte.

Expresa que la verdad de los hechos es que el actor fue despedido con causa por la razón expuesta en el telegrama que su parte le remitió oportunamente y cuyo tenor transcribe en su escrito de contestación de la demanda, a la cual nos remitimos por razones de brevedad. Argumenta que acreditar oportunamente los hechos expuestos y que en las comunicaciones de despido, su representada, cumplió con la totalidad de los deberes formales y sustanciales que le impone la Ley de Contrato de Trabajo.

Ofrece pruebas, denuncia que la documentación laboral y contable de Paramerica SA se encuentra sita en Autopista Famailla Km. 797, Santa Bárbara, Tucumán; y pide, en definitiva, que se rechace la demanda con costas.

En fecha 27/10/2021 se dicta el proveído que ordena la apertura a pruebas en esta causa.

En fecha 22/03/2022 se lleva a cabo la audiencia de conciliación, en los términos del art. 71 y ss del CPL a la cual asiste el actor con sus letrados apoderados y no así la parte demandada, pese a encontrarse debidamente notificadas de acuerdo a las constancia del proceso. En la misma fecha se dispone proveer las pruebas ofrecidas.

En fecha 28/06/2023 se produce el correspondiente informe del actuario y en igual fecha se dispone el presente expediente para alegar en virtud del art. 101 del CPL.

En fecha 04/07/23 y 27/07/23, la parte y demandada, respectivamente, presentan sus alegatos.

En fecha 18/10/2023, se ordena que pasen las actuaciones de éste juicio a despacho para resolver y dictar la correspondiente sentencia definitiva, lo cual es notificado a las partes.

Que, en consecuencia, la presente causa se encuentra en condiciones de dictar sentencia y,

CONSIDERANDO:

I) Que de acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes:

1) La existencia de la relación laboral entre el actor y la parte demandada con las modalidades expresadas por las partes en sus postulaciones en la explotación del citrus. Que por ello la relación laboral se encuentra regida por el CC 271/96 y la LCT (art. 3 inc. f ley 26.727); **2)** La autenticidad y recepción de la documentación telegráfica intercambiada entre las partes atento al expreso reconocimiento de las mismas; y **3)** La autenticidad de la documentación presentada por la parte actora ante la falta de desconocimiento por la demandada; y la presentada por la demandada ante la falta de desconocimiento del actor en la oportunidad procesal oportuna, de acuerdo, en todos los casos, con el art. 88 del CPL.

II) Que, en consecuencia, constituyen hechos controvertidos y, por ende, de justificación necesaria sobre los cuales deberé pronunciarme, los siguientes: **1)** Justificación o no del despido directo con causa dispuesto por la parte demandada; **2)** Procedencia de los montos y rubros demandados; **3)** Costas y **4)** Honorarios.

Primera cuestión:

Que corresponde determinar sobre la procedencia del despido con causa dispuesto por la demandada de manera previa a determinar la razonabilidad del resto de las cuestiones a tratar.

En tal sentido, las partes discuten sobre la legitimidad del despido dispuesto por la firma empleadora mediante carta documento de fecha 27/10/2020. Así, mientras el actor reclama las indemnizaciones que estima le corresponden por despido sin causa, fundado en que la accionada procedió a despedirlo en forma injustificada; la firma demandada sostiene que el despido con causa es procedente por las acciones imputadas al actor en su contra que tornan inconducente la continuidad de la relación laboral entre las partes en tales condiciones.

Así trabada la litis, cabe reseñar las normas de reconocimiento que resultan aplicables en la especie.

Que el art. 10 LCT establece el principio general de la subsistencia del contrato de trabajo; el cual sólo cede en los casos expresamente establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo. Que, en este

orden, el art. 242 de la LCT faculta a las partes a extinguir el vínculo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Al respecto, la jurisprudencia sostuvo que la valoración de la injuria debe realizarla el juzgador teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. El hecho, para constituir una justa causa de despido debe revestir una gravedad de tal magnitud que pueda desplazar el principio de conservación del empleo (art. 10, LCT).

Que, el art. 322 del NCPCC de aplicación supletoria al fuero prescribe: “Incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez no tenga el deber de conocer. Cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invocara como fundamento de su pretensión, defensa o excepción”. Es decir, en el ámbito del derecho laboral, la parte que invoca un incumplimiento grave con entidad de injuria laboral, debe acreditarlo en juicio, bajo pena de que la causal sea tenida por no existente. En la especie, como la demandada es quien procedió a extinguir el vínculo mediante la carta documento de fecha 27 de Octubre de 2020, es quien, por imperio de las normas vigentes, debe acreditar ese incumplimiento grave que le imputa a su empleado y que, según su postura, justifica la extinción del vínculo. La carga de la prueba de la causa invocada recae en el empleador, pues en caso de demostrarla, tiene un beneficio, que consiste en que no debe pagar ninguna indemnización. En cambio, si invoca una causa genérica o no logra probar la correctamente invocada o la misma es falsa, debe pagar las indemnizaciones por despido.

Que la norma del art. 243 de la LCT establece las formalidades que debe revestir la comunicación del despido con justa causa, bajo pena de tener a la extinción por inválida; ello en razón de imperar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT) y lo dispuesto por la garantía de la debida defensa en juicio, de indiscutible raíz constitucional (art. 18 CN). Que, a tales efectos, el art. 243 LCT prescribe: “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. Ante la demanda que promoviera la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”.

Que tales normas son una derivación legal e institucional de lo dispuesto por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y lo reglado por el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La primera disposición establece en forma categórica el principio protector, al garantizar que las leyes protegerán al trabajo en cualquiera de sus formas que aseguraran al trabajador, entre otras garantías, la de protección contra el despido arbitrario. Por su parte, la segunda prescribe que toda persona tiene derecho a la protección contra el desempleo.

Así expuesta la premisa normativa, es menester, aunque sea reiterativo, consignar que es la demandada quien decide extinguir el vínculo laboral con justa causa y, en consecuencia, incumbe a ella acreditar la veracidad del contenido de las imputaciones que le endilga al actor en base a las cuales decide dar por terminada la relación de empleo. Para ello se analizan los cinco y los tres cuadernos de pruebas presentados por el actor y la demandada, respectivamente y se consideran en lo que sea relevante para resolución de las cuestiones propuestas.

En el orden expuesto, no es objeto de discusión que la firma empleadora demandada remitió al domicilio real del actor una Carta Documento en fecha 27/10/20, donde comunica el despido con causa, la cual contiene el siguiente texto: “Notificamos su despido con causa del puesto de trabajo desempeñado bajo nuestra relación de dependencia, en su carácter de encargado del fundo rural denominado Yánima. Habiendo usted informado un faltante de gasoil de aproximadamente 1.000

(un mil) litros, se procedió a realizar la auditoría pertinente. El análisis de las planillas de control a su cargo revelan de modo manifiesto que dicho faltante no fue aplicado al consumo de las maquinarias afectadas a dicha unidad de producción. La recepción, custodia y despacho de tal combustible constituye una labor inherente en forma exclusiva y excluyente al débito laboral a su cargo. Por ello, la existencia de un faltante de esa cuantía constituye una falta grave con entidad suficiente para constituir injuria laboral que habilita a mi parte para denunciar con causa el contrato de trabajo (artículo 242, LCT). Liquidación final y documentación laboral de cese a su disposición en los plazos de ley. Hacemos reserva de accionar por el resarcimiento de los daños y perjuicios provocados por la falta cometida. QUEDA USTED NOTIFICADO."

En resumen, la demandada, Paramerica SA, imputa al actor, en mérito a los hechos concretos reseñados, que básicamente consisten en que ha fallado el actor en su deber de custodia de 1.000 litros de gasoil, que el mismo actor denuncio han faltado, y que, de acuerdo a la auditoría pertinente, no se utilizaron en las maquinarias afectadas a la producción en dicho fundo. Esto último evidencia una suposición de que la falta de combustible no fue una situación sin intencionalidad. Ante ello, el actor ha negado tales imputaciones mediante el telegrama de fecha 03 de Noviembre de 2020 (adjuntado en fecha16/04/21 por el actor) y por esta demanda, en forma enfática y total, refiriendo su calidad de peón general y que no tiene ninguna obligación de recepción, custodia o despacho de ese combustible, además de todo los demás imputado.

Planteada así la cuestión, es claro que el hecho base que motiva la pretensa justificación de la ruptura del vínculo laboral respecto del actor, reposa en las supuestas inconductas de éste con respecto, a la custodia de 1.000 litros de gasoil que, a juicio de la empleadora evidencian un incumplimiento grave.

En definitiva, se trataría de un supuesto incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador en el marco del genérico art.62 de la LCT, que establece que las partes del contrato de trabajo están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Que configura un presupuesto esencial para dirimir la presente cuestión, la acreditación de la efectiva ocurrencia del hecho que sirve de base para que la demandada concluya que existe una injuria que imposibilita la prosecución del vínculo laboral. Tal exigencia se ajusta, en primer lugar, a los cánones garantistas diseñados por el manto tuitivo proporcionado por el espectro del derecho constitucional (art. 14 bis CN) así como del orden internacional (art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos); y en un segundo orden, por así exigirlo las garantías constitucionales que resguardan el debido proceso y la debida defensa en juicio de los derechos y de las personas (arts. 18 CN, 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos).

Que, en el abordaje de la presente cuestión, interesa traer a luz como lo ha hecho prestigiosa doctrina, que la averiguación de los hechos es condición necesaria para la justicia de la decisión; ello así, puesto que ninguna decisión puede considerarse justa si se basa en una averiguación falsa o errónea de los hechos relevantes (Taruffo, Michelle, Verdad, prueba y motivación en la decisión sobre los hechos, México DF, 2013, p. 139). Pues, como señala el citado autor, la aplicación correcta de la norma de derecho presupone que haya ocurrido el hecho indicado en la prótasis (o en el frástico) de la norma (La abstraktetabestand de la doctrina alemana), y que la misma norma identifique como condición necesaria para que se den, en el caso específico, los efectos jurídicos que la misma disciplina (Taruffo, Michelle, op. cit.). Es decir, ninguna norma se aplica correctamente a hechos falsos o equivocados.

Que a tal fin, los jueces no se encuentran obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las probanzas rendidas en la causa, pues basta que lo hagan respecto de las que estimaren conducentes, apropiadas o decisivas para resolver el caso, pudiendo preferir algunas de las pruebas producidas a otras, u omitir toda referencia a las que estimaren inconducentes o no esenciales (CSJN, Fallos: 144:611; 258:304; 262:222; 265:30; 274:113; 280:320). Todo ello en consonancia con lo normado por el art. 214 inc.5 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero.

Que, en consecuencia, para resolver la cuestión que nos ocupa, es preciso averiguar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron las acciones imputadas al actor que dan lugar a la extinción del vínculo laboral. Es decir, se trata de establecer si los hechos base que implicarían una injuria, ocurrieron verdaderamente y en caso de resultar ello acreditado, si guardan o no conexión proporcional o racional con las consecuencias señaladas por la demandada en su misiva.

Que, del texto de la misiva remitida al actor, se desprende que la extinción del vínculo obedece a la causal de incumplimiento de la obligación del trabajador, como encargado del fundo rural, en la recepción, custodia y despacho del combustible -gasoil- al haber informado un faltante de 1000 litros de dicho combustible. Todo ese incumplimiento, derivado de los hechos que el empleador describe en su carta documento de fecha 27/10/20 (que adjunta el actor en fecha 16/04/21), lo considera injurioso en los términos del art. 242 LCT.

A estos efectos, corresponde referenciar y valorar la prueba producida en la presente causa que sea conducente para dilucidar la cuestión planteada.

Que al analizar el CPA N°5 y CPD N°3 -Pericial Contable-, que se encuentran acumulados, surge que la Perito Contadora María José Páez de fecha 16/03/23 que informa que los stocks de combustible del día 19/10/2020 informados en el sistema de gestión SYNAGRO son: 1212.70 Litros. Y que el día18/10/2020 tiene un saldo 1317.70 con el que inicia el día 19/10/2020 se registraron movimientos de 40 y 60 litros que se originan por mantenimiento de máquina, (tractor John D) quedando con un saldo de 1212.70 Litros de combustibles. Igualmente refiere sobre los movimientos de combustible en lapso de tiempo solicitado.

A su vez, en el CPD N°2 se encuentra acreditado, a través de la pericia caligráfica del Perito Calígrafo Ramón Antonio Martínez de fecha 08/06/23 que la planilla de control de consumo de combustible y de entrega de ropa y elementos de protección personal fueron firmados por el actor.

En este aspecto, es central destacar que las planillas de control de combustible son dos (presentadas por el demandado en fecha 04/10/21). Una que abarca del período 29/09/20 hasta el 08/10/20 y la otra desde el 08/10/20 hasta el 22/10/20. De esas planillas es evidente que solamente la primera se encuentra firmada por el actor, mientras que la segunda no. Por lo que la pericia caligráfica sobre la firma solamente se refiere a la firmada y no a la otra por obvias razones. No se puede acreditar la falsedad o no de una firma que no fue puesta por la persona. Lo que implica que no cumple los parámetros mínimos que estipula el Código Civil y Comercial en sus arts. 259 y ss, en tanto que ese instrumento, tal cual está presentado, no constituye un verdadero acto jurídico ante la ausencia de actos inequívocos que acrediten la existencia de un acto voluntario realizado con discernimiento, intención y libertad. En definitiva, de esos cuadernos mencionados no surge un incumplimiento de sus obligaciones por parte del actor pues no hay argumentos de la demandada que permitan verificar los faltantes denunciados

Tan es así, que en la pericial contable no surge de lo informado la existencia de un faltante de gasoil que resulte injustificado. Es decir, no hay una prueba sobre que indique que se haya usado o sacado combustible de manera injustificada. Pues en las mismas planillas que presenta la parte

demandada surge en cada caso el retiro de combustible por cada operario y para el equipo donde se cargaba. Y, repito, en la última planilla de fecha 08/10 al 22/10/20 no tiene firma del actor, lo que implica que no hay una expresión de voluntad del mismo que implique la anuencia de los movimientos de combustible. Y, tampoco, surge que exista un faltante de combustible. Que tampoco altera esas conclusiones el haber redactado el mismo actor las planillas, porque, reitero, no surge de ellas un faltante o incumplimiento alguno. No al menos, de manera clara y evidente. Pues era una carga de la demanda demostrar cabalmente el incumplimiento de la parte actora explicando claramente la falta.

De la plataforma fáctica propuesta por la demandada para justificar el despido del actor, se resalta en la carta documento de fecha 27/10/20 la supuesta denuncia de un faltante de combustible del propio actor, que no surge acreditada por ninguna prueba, y, que incluso, es negada por el propio actor. Tampoco surge probada la supuesta auditoría que esgrime la demandada para legitimar sus conclusiones. No fue presentada esa prueba en el momento procesal oportuno, que de acuerdo al art. 56 del CPL es al momento de contestar la demanda, no pudiendo ser considerada en ésta sentencia toda aquella documental que fuera agregada u ofrecida fuera de esa oportunidad.

Que todo este razonamiento debe ser confrontado con la categoría que revestía el actor en la ejecución del contrato de trabajo. Pues, tanto de la registración laboral como de los dichos del actor, el mismo prestaba servicios como peón general realizando tareas propias a tal categoría, que no implican en modo alguno obligaciones de un encargado como pretende imputarle la parte demandada. Por lógica, si esa era su función debía haber sido registrado de ese modo pues el endilgarle mayores responsabilidades a un peón rural contraviene la teoría de los actos propios de la parte demandada. Para ser más claros, las tareas de peón general son diversas pero se caracterizan por ser tareas no calificadas que no requieren de conocimientos específicos. Mientras que el encargado tiene tareas específicas en el ámbito que desempeñe, sea de un fundo o de un depósito, por ejemplo, que implican responsabilidades de cuidado y dirección, en su caso, que se retribuyen con un mayor sueldo.

Que de toda la prueba colectada, aún en el supuesto de considerar acreditado el hecho de un faltante de combustible, como puede ser de la confesional, no surge probado que la recepción, custodia y despacho del combustible sea exclusiva responsabilidad del trabajador, accionante en este proceso. La parte demandada no ha demostrado que las tareas que le imputa al actor sean las de un encargado, siendo, evidente, que, incluso, hay una contradicción con las tareas registradas del actor que no admiten considerar la amplitud de responsabilidad que pretende la accionada. Era su carga acreditar la plataforma fáctica que da lugar al despido y no aparece demostrada de ninguna forma la obligación del trabajador que da lugar al incumplimiento.

Que de todo éste plexo probatorio y sus consideraciones, corresponde determinar la procedencia del despido con causa del actor por las razones esgrimidas en la carta documento de fecha 27/10/20 que justificaba la ruptura del vínculo laboral.

Que analizando las expresiones que sustentan el despido y el cuadro fáctico objetivo por el cual el demandado justifica el despido del actor, surge que no ha logrado demostrar la existencia de los hechos imputados al actor ni su responsabilidad como encargado que impliquen una omisión en las obligaciones a su cargo.

Que a ello se suma la falencia de identificar claramente la inconducta imputada al actor al sujetar a una mera suposición que un supuesto faltante de combustible, que a su vez, dice la demandada, ha denunciado el propio actor, implique un actuar contrario a la buena fe y a las obligaciones del actor. Pues implica suponer un obrar fraudulento sin anclaje en los hechos probados, lo que afecta el

derecho de defensa en juicio que goza de acuerdo al art.18 de la CN,a la vez, que impide mensurar los agravios que fundan la ruptura de forma prudencial, teniendo en consideración las modalidades y circunstancias personales en cada caso de acuerdo al art. 242 de la LCT. Por ello, el art. 243 de la LCT exige que el texto del despido debe expresar, en la forma más precisa posible, el hecho que determina la disolución. Esta exigencia de precisión y claridad excluye la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones genéricas, imprecisas o ambiguas, como meras suposiciones como las que da cuenta la carta de despido de fecha 27/10/20. Por eso su descripción debe ser circunstanciada y precisa, no bastando indicar generalidades como en este caso.

Que, en definitiva, mal puede significar un respeto al trabajador en su dignidad personal y un ejercicio de buena fe entre las partes la exigencia de un comportamiento que no le corresponde a su categoría laboral, pretendiendo darle la responsabilidad de un encargado cuando es un mero peón general y de cuya omisión de cumplimiento se desprende la máxima sanción. Aceptar tales premisas puede dar lugar a arbitrariedades que no pueden ser consentidas ya que transgreden los derechos laborales del actor protegidos por el art. 14 bis de la CN que garantiza la protección contra el despido arbitrario.

Además las partes se encuentran obligadas a cumplir con el art. 63 de la LCT, que implica obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. Siendo claro que la parte demandada al incluir obligaciones fuera de la categoría denunciada del actor incurre en una evidente conducta contraria a la buena fe que no puede ser premiada ni reconocida como justa.

Que en definitiva, ante todo lo considerado, no se advierte la existencia del incumplimiento o inconducta del actor descripta en la carta de despido, lo que me lleva a afirmar que la demandada, no ha logrado acreditar la existencia de los hechos invocados como casuales eficientes de la ruptura del contrato de trabajo en cuanto significan una injuria de gravedad suficiente para justificarlo por todo lo considerado.

Que las consideraciones precedentemente expuestas me llevan a concluir que la extinción de la relación laboral dispuesta el 27 de Octubre de 2020 por la demandada, Paramerica SA, en contra del actor, mediante carta documento de igual fecha, ocurrió de manera injustificada y, por tanto, arbitraria. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

Reclama el actor el pago de los rubros por las indemnizaciones previstas en los arts. 232,233y 245 de la LCT, vacaciones, SAC 2020 2 do semestre, indemnización art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323. Además, solicita diferencias salariales, horas extras, ropa de trabajo y daño moral, lo que asciende en total a la suma de $1.482.143, de acuerdo con la planilla inserta en la demanda.

La parte demandada niega la procedencia de los rubros reclamados.

En orden a la resolución de la presente cuestión, se tendrá presente la planilla discriminatoria de rubros y montos reclamados acompañada con la demanda en lo que no resulte modificado en la presente resolutiva.

En este aspecto se tomará como **mejor remuneración mensual, normal y habitual,** la que surge de los recibos de sueldo acompañados en fecha 16/04/21 en la suma de $73.511,02, que percibiera en el mes de Julio a Septiembre de 2020. En dichos recibos surge como items habituales y mensuales el pago de horas extras como el plus por productividad en los últimos tres años antes de la ruptura

del vínculo laboral.

Todo lo cual indica que constituyen rubros o ítems que se han devengado en forma mensual, y particularmente de manera normal y habitual en el tiempo, lo que indica que tiene los caracteres que requiere el art.245 de la LCT, debiendo formar parte de la base que determina la mejor remuneración para el establecimiento de la indemnización. Pues es lógico suponer que se produzca con posterioridad cuando lo hizo en los tres años previos de manera normal y habitual. Por lo que a la vez es algo esperado por el trabajador, ya que dichos ítems son abonados todos los años como surge de lo antes expuesto, que revelan su habitualidad y normalidad.

A ello se agrega la propia documentación adjuntada por la demandada en fecha 04/10/21, consistente en la certificación de servicios y remuneraciones consta el pago de dichos montos en forma habitual, normal y mensual, que refrenda las conclusiones expresadas.

En este punto es importante señalar que la demandada no ha explicado en ningún caso las razones extraordinarias de dichos pagos a lo cual estaba obligada por principios de cooperación procesal que ordena el art.60 del C.P.L. lo que refuerza la idea de tener a dichos ítems como parte integrante de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en consonancia al art.47 del CPL de acuerdo a las acciones promovidas. Así lo declaro.

A su vez los rubros serán tratados en forma separada, en un todo de acuerdo a lo prescripto por el art. 214 inc. 5 y 6 del NCPCC de aplicación supletoria al fuero (art. 14 CPL).

1) Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT): Atento haberse considerado y declarado injustificado el despido dispuesto por la demandada, estimo ajustado a derecho considerar su procedencia en los términos del art. 245 de la LCT y así lo declaro. Así lo declaro.

2) Indemnización sustitutiva por falta de preaviso (art. 232 LCT): Como consecuencia de lo resuelto en la primera cuestión y tratándose de un despido directo e injustificado, considero que este rubro debe prosperar y así lo declaro.

3) Integración del mes de despido (art. 233 LCT): En virtud de lo normado por el art. 233 de la LCT corresponde la procedencia de este reclamo al haberse producido el despido directo sin preaviso en un día que no coincide con el último día del mes (27/10/20). Así lo declaro.

4) SAC 2 do semestre proporcional: Debido a lo dispuesto por el art. 121 y 123 de la LCT, considero que al haberse extinguido el vínculo laboral de manera intempestiva y al ser un rubro de pago obligatorio, debe ser abonado. Así lo declaro.

5) Vacaciones proporcionales: Que de acuerdo al art. 156 de la LCT, al ser un rubro de pago obligatorio, cualquiera sea la causa de la ruptura del contrato de trabajo, corresponde su pago. Así lo declaro.

6) Art. 2 Ley 25.323: Dicha norma prescribe: “Cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los arts. 6 y 7 de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50 %. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago”.

Que para resolver la procedencia de estos rubros se tiene en cuenta que el actor, mediante telegrama ley de fecha 03/11 y 20/11/20 (que de acuerdo al CPA N°4 con el informe del Correo Argentino de fecha 16/05/22 fue recibido por el demandado en fecha 06/11 y 25/11/20 respectivamente), cuyas copias digitales fueran acompañadas por el actor en fecha 16/04/21, reclama el pago de las indemnizaciones previstas bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales en defensa de sus derechos, en consecuencia con lo normado en el art. 2 de la ley 25.323. Por lo expuesto, más la posición de la demandada en sus diversas cartas documentos de fecha 10/11 7 27/11/20 donde niega todo derecho al actor, implica que las intimaciones en los términos del art.2 de la ley 25.323, ante el despido efectuado en fecha 27/10/20, fue realizada estando vencido el plazo para su pago, es decir, la obligada al pago estaba en mora. En consecuencia, el actor ha reclamado el pago de sus indemnizaciones en el marco de la ley 25.323 estando en mora la demandada ya que ha transcurrido el plazo de 4 días hábiles previsto por el art. 128 y 255 bis de la LCT, obligándola a iniciar ésta acción judicial, por lo que estimo es procedente las sanciones establecidas en el art. 2 de la ley 25.323. Así lo declaro.

7**) Daño moral:** Enseña Grisolía en su Manual del Derecho del Trabajo (edición 2022) que “El daño moral importa una lesión a afecciones legítimas, como la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, el honor, la integridad física, los afectos familiares, pero no comprende cualquier inquietud o perturbación del ánimo derivadas de la privación de bienes materiales. Para que se configure daño moral, debe tratarse de hechos con virtualidad suficiente para producir lesión en las afecciones legítimas de las víctimas.”

Al respecto la Jurisprudencia sostiene que lo trascendente es determinar si el reclamo tiene su causa fuente en un ilícito ajeno al contrato de trabajo, o -dicho de otro modo- si hubiese resultado indemnizable aun cuando la relación laboral no existiera. Por ello, se debe independizar el concepto y alcance del despido como grave ilícito contractual, del agravio "extra" sufrido por el trabajador. La indemnización por daño moral es susceptible de dos enfoques: el contractual y el extracontractual. Si se trata de contractual, cabe señalar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada siempre que sea invocado oportunamente en los términos del art. 242 de la LCT. Desde el punto de vista extracontractual, el daño moral procede en los casos en que el hecho que lo determina sea producido por una actitud dolosa del empleador que debe ser resarcida aun en ausencia de relación laboral (sala 3a, 16/5/2006, "Cabaleiro, Leonardo Fabián c. Artes Gráficas Rioplatenses SA").

Que para la procedencia de este rubro debe haber cumplido el actor con la prueba de la presencia de los presupuestos necesarios para declarar la existencia de la responsabilidad por parte del empleador. Es decir, que se debe acreditar que se ha dado la acción u omisión antijurídica, los factores de atribución, la relación causal y el daño, como establece el Código Civil y Comercial en su arts. 1716 y ss.

En este punto, es evidente que de la prueba colectada en el proceso no surge ningún elemento que se refiera al supuesto daño moral reclamado por haber afectado sus sentimientos mediante la imputación de un hecho de tal envergadura que per se implique razonablemente presumir una conducta que provoque un daño moral independientemente de la relación laboral.

A su vez, como sostiene el art. 1739 del CCyC es un requisito para la procedencia de la indemnización que exista un perjuicio directo o indirecto, actual o futuro, cierto y subsistente. De toda la demanda no surge ningún argumento que permita analizar razonablemente la existencia de esa afección a los íntimos sentimientos del actor que implica un daño ni menos una descripción de la relación de causalidad adecuada en un juicio de probabilidad de un daño y el acto antijurídico del despido. Las meras conjeturas expuestas en la demanda no le añaden razones o explicaciones que

verifiquen que ese incumplimiento contractual rebase ese ámbito laboral para configurar una injuria extracontractual con suficiente entidad para dar lugar razonablemente al daño moral.

Por ello ante la ausencia de los presupuestos y argumentos explicitados considero que no es procedente el reclamo por daño moral. Así lo declaro.

8) Horas Extras: Como ha quedado declarado, el actor acompaño en fecha 16/04/21 los recibos de sueldo desde el año 2017 en donde figura el pago del rubro horas extras que se ha tenido en cuenta como parte de la mejor remuneración mensual y habitual, lo que, por un lado, le quita fundamento al pedido del actor.

Pero, además, tampoco surge ninguna prueba de las horas extras reclamadas por parte del actor, pues el CPA N°3 donde no se presenta la demandada a absolver posiciones no justifica extender sus presunciones legales a hechos extraordinarios como las horas extras que deben ser probadas cabalmente como lo sostiene nuestra Corte quien dijo que “Corresponde señalar que de acuerdo al criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJTuc., sent. n° 89 del 07/3/2007). En igual sentido, se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia (cfrme. CSJTuc., sent. n° 1241 del 22/12/2006). Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento (CNAT, Sala I, sents. del 29/4/2005 -DT 2005, 1276- y del 17/11/2004 -DT 2005, 809).” (CSJT, sentencia N° 976 del 14-12-2011, “López, Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/ Despido”).

Por todo ello, considero que no corresponde su procedencia. Así lo declaro.

9) Diferencias salariales: Con respecto a este rubro no surge de las constancias de la causa ni de la demanda algún dato que permita tener por subsistente las diferencias pretendidas. Pues solamente se refieren a reclamos de manera general o global sin especificar ni los meses o años de manera clara o al menos indiciaria sobre cuáles son las diferencias salariales. Mas cuando de los recibos de sueldo mencionado surge el pago de rubros como plus por productividad que válidamente han implicado un aumento considerable de sueldo que, aunque no sean específicamente diferencias, surge claro la existencia de unos ingresos que superan toda la diferencia pretendida.

Al respecto se sostuvo que “El actor reclama de manera global las diferencias salariales, sin detallar los importes percibidos y adeudados. No es procedente este concepto porque todo reclamo de diferencias salariales requiere, como punto de partida, pautas mínimas suficientes para que la parte contraria pueda ejercer válidamente su derecho de defensa y el tribunal pueda pronunciarse sobre su validez. Incumbe al actor formular en la demanda un específico y detallado cálculo” (Cámara del Trabajo - sala 4, Perez Velarde Marcelo Gustavo vs. José a. Fortino y otros s/ sociedad de hecho, nro. sent: 277 fecha sentencia 06/11/2013).

Esa falta de determinación de las diferencias salariales afecta del derecho de defensa de la accionada (art. 18 de la CN) al ser imposible un debido ejercicio de sus derechos e impide una correcta determinación, por lo que se rechaza su procedencia. Así lo declaro.

10) Ropa de trabajo: El actor reclama también por la falta de provisión de ropa de trabajo que encuentra sustento en la resolución de la CNTA 73/2017 sobre ropa de Trabajo para Personal de Explotaciones Agrarias, consistente en equipos integrados por camisa, pantalón y botas a razón de

dos por temporada (invierno y verano) y para lluvia que allí son descritos, lo cuáles deben ser devueltos el empleador al finalizar su utilización. En el CC 271/96 en su art. 4, aplicable al citrus, también se establece la obligatoriedad de entrega de la ropa de

trabajo.

En virtud que la demandada ha acreditado la entrega de la ropa de trabajo en el año 2019 como surge de la constancia de entrega de ropa según documentación presentada por el demandado en fecha 04/10/21, no procede este reclamo en ese año. Pero, a su vez, para resolver esta cuestión con respecto a los demás años, en especial 2020, se tiene presente lo resuelto por pacífica y reiterada jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo según la cual la obligación de entregar ropa de trabajo es una prestación no sustituible por dinero una vez extinguida la relación de trabajo, salvo que se acredite haber efectuado el gasto sustituyendo al empleador y se pretenda el reintegro (CNTrab., Sala II, 18/03/2008, Fernández, Ore, Juan C/ Ladycamp S.A. s/ despido; CNTrab., Sala II, 30/05/2014, Escurra Cabrera, J. C. c/ Perone, Edgar y otros s/ Despido). En atención a tales precedentes, se aprecia que el actor en ningún momento invoca y mucho menos acredita haber realizado dichos gastos, por lo que ante la falta de esa acreditación corresponde desestimar dicho rubro y así se declara.

Interés: Las sumas que se declaran procedentes devengarán -desde que son debidas y hasta su efectivo pago-, un interés equivalente a la tasa activa que percibe el Banco Nación de la República Argentina para sus operaciones de descuentos vencida a treinta días, cartera general, con más un 50 % del importe de esta, es decir una vez y media la tasa activa, por las siguientes consideraciones.

Que en relación con la tasa de interés que se aplicará en la especie desde que las sumas sean debidas y hasta el momento de su pago, es preciso asumir de entrada, como sostiene Orgaz, que los jueces no pueden ser fugitivos de la realidad.

En este sentido, resultaría farisaico desconocer la realidad macroeconómica de nuestro país, enmarcada por altos niveles de inflación cada vez más preocupantes. Así, según informe técnico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC) correspondiente a julio de 2022, el nivel general de precios al consumidor aumentó un 7,4 % mensual durante dicho mes, y que fue del 8,3% en octubre de 2023, lo que produjo en el último año una inflación interanual de más del **140%**. Consultores autorizados en diversas columnas de opinión de objetivos y prestigiosos medios gráficos estiman que la inflación para lo que resta del año será en torno al **190 %**, aunque son muchos los economistas que alertan que fácilmente podría superar el 200 % si se llegara a acelerar frente al ritmo de ajuste del tipo de cambio. Estos alarmantes niveles de inflación permiten aseverar -según medios de prensa como La Nación, Perfil, Clarín, etc.- que el nivel inflacionario de Argentina supera con creces a todos los países de América Latina, colocándose así en uno de los países con mayor inflación del mundo, siendo estos niveles similares a los que se registran en países muy pobres como Sudán, Zimbawe, Líbano y Siria. Asimismo, la diaria realidad económica de nuestra Provincia de Tucumán, indica que la aplicación de la tasa activa BNA a los créditos alimentarios en la actualidad se torna inefectiva en orden a conjurar la depreciación de los mismos como consecuencia de los ya citados altos niveles de inflación por el que atraviesa nuestra sociedad.

Que, como bien lo expone el voto del Ministro Enrique Petracchi en la mencionada causa “Massolo” y, en vistas de la mentada a realidad inflacionaria: “no puede dejar de señalarse que tanto el Tribunal (conf. Fallos: 315:158, 992 y 1209) como la doctrina especializada han reconocido en la tasa de interés un remedio para dicha situación, lo que deberá ser también evaluado por los jueces de la causa como una alternativa para evitar que los efectos de la depreciación monetaria que tuvo

lugar durante la crisis económica y financiera, incidan solamente sobre quien fue la víctima del daño, tema para el cual los magistrados deben ponderar los antecedentes del caso y las circunstancias económicas del momento para determinar con criterio prudencial el interés aplicable".

Que en orden a impartir criterios de justicia razonables enderezados a conjurar la precitada ineficacia, a través del principio de equidad, cabe tener presente la doctrina sentada por la CSJN en "Aquino c/ Cargo Servicios Industriales S.A." (Fallos 327:3753) en donde el Tribunal sostuvo que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional; concepto éste que ya profundizara con anterioridad en "Campodónico de Beviaqua" (Fallos 314:424), al sostener que la dignidad de la persona humana constituye el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de orden constitucional, idea ésta reafirmada aún más todavía en el caso "Bercaitz", al delinear el contenido de la justicia social. Sostuvo aquí, que la justicia social es la justicia en su más alta expresión, por medio de la cual se consigue o se tiende a alcanzar el "bienestar", esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad (Fallos 293:26 y 27, considerando 3°).

Que a los efectos arriba señalados, es relevante también el criterio sentado por la CSJN en "Oilher, Juan C. c/ Arenillas, Oscar s/ recurso de hecho", sentencia del 23/12/1980", en donde el Tribunal sostuvo que la misión de los jueces es la de concretar el valor justicia en cada caso que resuelvan, lo que obliga a tener en cuenta otras pautas señeras como las adoptadas por el mismo tribunal en "Santa Fe vs. Nicchi", en cuya oportunidad juzgó que resultaba inconstitucional una indemnización que no fuera "justa", puesto que "indemnizar es () eximir de todo daño y perjuicio mediante un cabal resarcimiento", lo cual no se logra "si el daño o perjuicio subsisten en cualquier medida (Fallos 268:1121).

Que en virtud de las consideraciones expuestas y, en orden a compensar el público y notorio envilecimiento de la moneda nacional -teniendo en cuenta además el doble carácter resarcitorio y moratorio de los intereses que aplican los jueces a los créditos alimentarios- considero en un todo ajustado a derecho aplicar una tasa de interés equivalente a la tasa activa que percibe el Banco Nación de la República Argentina para sus operaciones de descuentos vencida a treinta días, cartera general, con más un 50 % del importe de la misma, es decir una vez y media la misma.

Planilla de fallo

Actor: Bustos, Ramón Enrique

Tasa activa BNA en la forma y proporción considerada

Datos:

Ley de Contrato de trabajo

Categoría peón general en la explotación de citrus, permanente y jornada completa

Mejor Remuneración mensual, normal y habitual declarada procedente: $73.511,02

Fecha de ingreso: 10/05/17

Fecha de egreso: 27/10/20

Antigüedad: 3 años, 5 meses = 4 años (art.245 LCT).

Cálculo de los rubros por los que progresa la demanda al 04/12/2023

#) Indemnización por antigüedad:

$73.511,02 * 4 años = $294.044,08

Tasa acumulada: 270,07 %

Capital + Interés: **$ 1.088.168,92**

#) Indemnización sustitutiva por falta de preaviso :

$73.511,02 * 1 = $73.511,02

Tasa acumulada: 270,07 %

Capital + Interés: **$ 272.042,23**

#) Integración del mes de despido:

$73.511,02 / 31 = $2.371,32 x 4 días =$9.485,28

Tasa acumulada: 270,07 %

Capital + Interés: **$ 35.102,17**

#) SAC 2do semestre proporcional:

$73.511,02 / 2 = $ 35.755,51 / 180 x 117 días trabajados = $23.890,23

Tasa acumulada: 270,07 %

Capital + Interés: **$ 88.410,57**

#) Vacaciones proporcionales:

Corresponde por antigüedad 14 días de vacaciones, por lo que habiendo laborado 297 días = 14 x 297 / 365

= 11,39

$73.511,02 /14 x 11,39 = $ 59.806,46

Tasa acumulada: 270,07 %

Capital + Interés: **$ 221.325,76**

#) Art. 2 Ley 25.323:

$ 1.088.168,92+$ 272.042,23+$ 35.102,17 = $1.345.313,32*50%= **$ 672.656,66**

Total de la planilla al 04/12/23: $2.377.706,31 (Pesos: Dos Millones Trescientos Setenta y Siete Mil Setecientos Seis con treinta y un centavos).

Tercera cuestión:

Atento al resultado arribado en la litis, de acuerdo con lo considerado y resuelto (art. 61 NCPC C), considero ajustado a derecho imponer las costas en el expediente principal de la siguiente manera: la demandada cargará con el 100% de sus propias costas más el 60% de las generadas por la parte actora y esta última tendrá a su cargo el 40% restante (conforme artículos 49 del C.P.L., 61 y concordantes del NCPCC de aplicación supletoria al fuero).

Cuarta cuestión:

Para regular honorarios se tiene presente lo dispuesto por el art. 50 inciso a) del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado que surge de la planilla precedente y que asciende al 04/12/23 a la suma de**: $2.377.706,31 (Pesos: Dos Millones Trescientos Setenta y Siete Mil Setecientos**

Seis con treinta y un centavos).

Teniendo en cuenta el monto por el que procede la condena, el valor, motivo y calidad jurídica de labor desarrollada, la eficacia de los escritos presentados y el resultado obtenido en general (art. 15, inc. 1,2 y 5 de la Ley 5.480) y lo dispuesto por los arts. 39, 43 y concordantes de la precitada ley, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por la ley 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

Letrados Luis Saiquita y Claudio Gustavo Diaz, por su actuación como apoderados del actor, doble carácter, tres etapas del proceso (13 % + 55 %), se les regula en forma conjunta, en virtud del art. 12 de la ley 5.480 al considerar que existe una sola representación, la suma de $479.107,82 (Pesos: Cuatrocientos Setenta y Nueve Mil Ciento Siete con ochenta y dos centavos).

Letrado Eduardo Rothe, por su actuación como apoderado de la demandada, doble carácter, tres etapas (8% +55%; se le regula la suma de $294.835,58 (Pesos Doscientos Noventa y Cuatro Mil Ochocientos Treinta y Cinco con cincuenta y ocho centavos).

Perito Contadora María José Páez, por su actuación en el presente proceso, de acuerdo al art.51 del CPL, el 2%, por lo que se le regula la suma de $47.554,12 (Pesos Cuarenta y Siete Mil Quinientos Cincuenta y Cuatro con doce centavos).

Perito Calígrafo Ramón Antonio Martínez, por su actuación en el presente proceso, de acuerdo al art.51 del CPL, el 2%, por lo que se le regula la suma de $47.554,12 (Pesos Cuarenta y Siete Mil Quinientos Cincuenta y Cuatro con doce centavos).

Que, por todo lo considerado,

RESUELVO:

I) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda interpuesta por el actor, **Sr. Ramón Enrique Bustos**, DNI. N°21.748.521, CUIL 20-21748521-6, con domicilio en la localidad de Yánima, Dpto. La Cocha, en contra de la firma, **Paramerica SA**, CUIT 30-69717277-3, con domicilio en Autopista Famaillá, Km 797, Santa Bárbara, Tucumán; a quien se condena por los siguientes rubros indemnizatorios: Indemnización por antigüedad, Indemnización sustitutiva por falta de preaviso, Integración por mes de despido, SAC 2do semestre proporcional, vacaciones proporcionales y art. 2 de la ley 25.323. Se absuelve a la demandada de pagar los rubros por diferencias salariales, daño moral, ropa de trabajo y horas extras. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor, la suma de la suma de **$2.377.706,31 (Pesos: Dos Millones Trescientos Setenta y Siete Mil Setecientos Seis con treinta y un centavos)** por los rubros indemnizatorios que se declaran que progresan de acuerdo con la planilla inserta en esta sentencia, dentro del plazo de diez (10) días de quedar firme el presente fallo, bajo apercibimiento de ley, conforme lo considerado. Las sumas condenadas devengarán un interés equivalente a una vez y media la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días que percibe el Banco de la Nación Argentina como se considera.

II) COSTAS, como se establecen.

III) HONORARIOS, de acuerdo con lo estipulado, se regulan los siguientes:

Letrados Luis Saiquita y Claudio Gustavo Díaz, se le regula, conjuntamente, la suma de $479.107,82 (Pesos: Cuatrocientos Setenta y Nueve Mil Ciento Siete con ochenta y dos centavos).

Letrado Eduardo Rothe, se le regula la suma de $294.835,58 (Pesos Doscientos Noventa y Cuatro Mil Ochocientos Treinta y Cinco con cincuenta y ocho centavos).

Perito Contadora María José Páez, se le regula la suma de $47.554,12 (Pesos Cuarenta y Siete Mil Quinientos Cincuenta y Cuatro con doce centavos).

Perito Calígrafo Ramón Antonio Martínez, se le regula la suma de $47.554,12 (Pesos Cuarenta y Siete Mil Quinientos Cincuenta y Cuatro con doce centavos).

IV) PRACTIQUESE Y REPÓNGASE planilla fiscal oportunamente (art. 13 CPL).

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER

Actuación firmada en fecha 05/12/2023

Certificado digital:
CN=ALBA Tomas Ramon Vicente, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164601057

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