Expediente: **518/16**
Carátula: **ARAPA NESTOR FABIAN C/ GERENCIAMIENTO EMPRESARIAL S.R.L., GURAIB AMALIA ALEJANDRA, CARTAGO S.R.L. Y MURHELL CAMILO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **27/02/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20301170506 - GURAIIB, AMALIA ALEJANDRA-CODEMANDADO 2
27161284918 - ARAPA, NESTOR FABIAN-ACTOR
27228773641 - ROSIGNOLO, MARIA GABRIELA-POR DERECHO PROPIO
20301170506 - CARTAGO S.R.L., -CODEMANDADO 2
20301170506 - GRAMAJO, JORGE AGUSTIN-POR DERECHO PROPIO
27161284918 - GORDILLO, ELENA DEL CARMEN-POR DERECHO PROPIO
20202853413 - MURHELL, CAMILO-CO-DEMANDADO
20202853413 - GOMEZ, RUBEN OSCAR-POR DERECHO PROPIO
20301170506 - GERENCIAMIENTO EMPRESARIAL S.R.L., -DEMANDADO
20202853413 - MURHELL, CAMILO-CODEMANDADO 2
90000000000 - GARLATTI, JORGE CARLOS-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 518/16

H103214909927

JUICIO: " ARAPA NESTOR FABIAN c/ GERENCIAMIENTO EMPRESARIAL S.R.L., GURAIB AMALIA ALEJANDRA, CARTAGO S.R.L. Y MURHELL CAMILO s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 518/16

San Miguel de Tucumán, febrero de 2024.

Autos y Vistos:

El expediente para la resolución del recurso de apelación deducido por Gerenciamiento Empresariales SRL -parte demandada- en contra de la sentencia N° 566 del 05/08/2022 y la sentencia aclaratoria N° 16 del 07/02/2023, dictadas por el Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la IV° Nominación, de cuyo estudio

Resulta:

En fecha 05/08/2022 el Jugado del Trabajo dictó sentencia definitiva en el proceso y la letrada Rosignolo por derecho propio dedujo recurso de aclaratoria.

La parte actora en presentación del 19/08/2022 apeló la sentencia y luego desistió del recurso en fecha 18/10/2022.

En fecha 07/02/2023 se hizo lugar al recurso de aclaratoria mediante sentencia N° 16 y se regularon los honorarios por la incidencia resuelta en el cuaderno de pruebas de la parte actora.

La parte demandada apeló la sentencia en fecha 19/09/2022, recurso que es concedido en providencia del 05/06/2023.

En presentación del 12/06/2023 la parte demandada recurrente expresó agravios y la actora los contestó mediante presentación del 23/06/2023.

El juzgado ordenó la elevación del expediente a la Excma. Cámara de Apelación para el tratamiento del recurso deducido y el que se radicó por ante esta Sala I integrada con los Vocales Adrián Marcelo Díaz Critelli y María del Carmen Domínguez, según providencia de fecha 26/07/2023.

Luego de recibir la documentación original de la causa, en providencia del 27/09/2023 se llaman los autos a despacho para resolver, lo que notificado y firme pone la causa en estado de ser resuelta, y

Considerando:

Voto del Vocal ADRIAN M. R. DIAZ CRITELLI:

El recurso de apelación deducido por la parte demandada cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del Código Procesal Laboral -CPL- por lo que corresponde su tratamiento.

El art. 127 CPL, establece los límites de la revisión que deberá efectuar el Tribunal, es decir, el marco propuesto de los agravios, y es solo desde allí que surgen los elementos que ameritan revocar o modificar la resolución judicial dictada por el Juez de primera instancia, sin que sea posible en esta instancia analizar la sentencia atacada más allá de los puntos propuestos en los agravios, por lo que cabe precisarlos.

La sentencia apelada admitió la demandada deducida por el Sr. Néstor Fabián Arapa en contra de la demandada Gerenciamiento Empresarial SRL y la condenó al pago de una suma de dinero comprensiva de los rubros: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, SAC sobre preaviso, SAC proporcional, integración mes de despido, vacaciones proporcionales, multa art. 1 ley 25323 y salario de noviembre de 2015, y la absolvió del pago de los rubros: SAC sobre indemnización por antigüedad; SAC sobre vacaciones e indemnizaciones previstas por los arts. 2 de la ley 25.323 y 80 de la L.C.T.

Asimismo, admitió la falta de acción deducida por los codemandados Amalia Alejandra Guraiib; Camilo Murhell y la razón social Cartago SRL. Impuso costas y reguló los honorarios a los letrados que intervinieron en el proceso.

El condenado Gerenciamiento Empresarial SRL interpuso recurso de apelación en contra del fallo por considerar que “deviene a todas luces arbitrario, por surgir del producto de la mera voluntad del Sr. Juez de Primera Instancia”, ya que -asegura- no se voloraron las pruebas necesarias para la correcta resolución de la causa.

En su **primer agravio**, el apelante se agravia de la falta de justificación del despido directo declarado en la sentencia expresando que de las constancias de la causa, de las testimoniales y del reconocimiento del actor, surgen los hechos motivos de la pérdida de confianza y del despido con justa causa.

En tal sentido manifestó: “Esta parte despido al ahora actor con justa causa, atento a que este utilizaba el móvil de la empresa para asuntos personales. La parte actora por su parte reconoció el hecho de utilizar los móviles de la empresa para tramites personales en numerosas ocasiones, es decir que surge del propio reconocimiento del ahora actor no tan solo el hecho invocado como

causal de despido sino la habitualidad en el uso indebido de las unidades de la empresa. Así también el actor intento justificar el uso indebido de las unidades por su enfermedad diabética, situación que nunca acredito en autos.”.

Seguidamente explicó: “A fs. 19 surge nota manuscrita por el ahora actora donde reconoce el uso indebido de la unidad de la empresa durante 4 días en un rango horario de 2 horas, es decir, que el hecho indebido está reconocido por el ahora actor. Ahora bien el a-quo intenta quitar gravedad a la conducta de la parte actora, siendo su conducta sumamente grave no quedando otra alternativa para mi poderdante que su despido, por haber perdido la confianza en su empleado y en cuanto a las tareas que realizaba. Recordemos V.E. que el actor realizaba el traslado de pasajeros en unidades de mi poderdante, al haber tomado la determinación de utilizar las unidades para uso particular, amén del riesgo que eso conlleva y los daños que pudiera haber ocasionado por su mal uso, esta parte se pregunta cómo mi poderdante puede volver a confiar en un empleado que de forma reiterada y sistemática utilizaba de forma indebida el material de trabajo que esta parte le ponía a disposición, en este caso un vehículo para traslado de pasajeros. Por todo lo expuesto, la gravedad de la conducta del actor, los daños que pudiese haber ocasionado y por sobre todo por haber violado la confianza depositada por mi mandante en cuanto al uso de su material de trabajo, que en el caso particular es un vehículo costoso y que merece el mayor de los cuidados, el actor se encuentra correctamente despedido con justa causa y la misma se encuentra justificada conforme lo establecido por ley.”.

Citó jurisprudencia que considera aplicable al supuesto bajo análisis**.**

La **parte actora** en relación a este agravio sostuvo que la sentencia consideró desproporcionada la medida del despido realizada por la empleadora ahora recurrente y que el magistrado no negó que existió “una falta a una obligación laboral” sino que dijo que la medida decidida -despido- fue “desproporcionada”.

Destacó que el recurrente se limita en sus agravios a insistir en la pérdida de confianza sin “proponer argumentos referidos a la proporcionalidad de la sanción cuestionada.

Por su parte, en la **sentencia apelada** en relación a la justificación del despido directo se lo declaró “improcedente e injustificado” y, consecuentemente, lo consideró sin causa y ordenó por ello que “se otorguen al actor las indemnizaciones previstas en los arts. 245 y ctes LC”.

Para así decidir consideró que ante el despido directo de la empleadora debía analizarse la gravedad de las injurias, tal como lo dispone el art. 242 de la LCT.

Analizó las pruebas del proceso, misivas intercambiadas por las partes y la nota manuscrita realizada por el actor, y que de esta última surge “...que los días 30/10, 4,5,10/11 en los horarios de 9:26 a 11:30 hs. se dirigió a su domicilio y utilizando el móvil 64 hasta el domicilio de un familiar por motivo de salud, sabiendo que no era lo correcto, dicho movimiento fue en Alderetes, aclaró que también llevó a sus hijos de la escuela, que también se hizo unos estudios, que tiene diabetes, retiró los estudios y realizó trámites para lo cual ocupo el móvil 64. La nota consta de la firma y DNI del actor.”.

Además, consideró una nota de la empresa Trailing SAT S.A. y las declaraciones testimoniales producidas en la causa.

Luego citó el marco normativo para el análisis del caso -los art. 242 y 243 de la LCT- y consideró: “Asimismo, debe tenerse presente que los principios aplicables en materia de sanciones -notificación por escrito, proporcionalidad, razonabilidad y contemporaneidad- son aplicables al despido con justa

causa. A criterio de este sentenciante, la proporcionalidad como requisito del despido con causa, resulta de suma importancia en el tema que nos ocupa, es decir la sanción como despido es la última ratio a la que debe recurrir la empleadora, utilizando otros medios sancionatorios como apercibimientos, suspensiones o descuentos de haberes, cuestión no acreditada en el expediente. Es decir, no obran en autos suspensiones o sanciones previas, donde conste que el trabajador haya incurrido en incumplimientos anteriores ni faltas de ningún tipo.”.

Seguidamente concluyó: “Si bien surge que la habitualidad era el traslado del personal a las empresas donde prestaban servicios y luego retirarlos en los horarios de salida para regresar al punto de partida, no queda clara la función que desempeñaba el actor entre los horarios luego de dejar al personal en la empresa, hasta volver a buscarlos. Finalmente concluyo que es evidente que el actor realizó otras actividades en el horario de las 9:30 a las 11:30, en la fecha mencionada en la misiva rupturista; utilizando el vehículo de la empresa, conducta que sin dudas debió ser sancionada; lo que a criterio del sentenciante, luego del análisis detallado del material probatorio aportado por las partes, en un extenso expediente, y ante la carencia de sanciones previas que determinen la conducta del trabajador como incumplidor, implica que la decisión de la empresa resulta a todas luces desproporcionada, no se evidencia el grave perjuicio ocasionado. La empresa debió proceder sancionando a modo de advertencia, para evitar incurrir en males mayores, y no desvinculando al actor, quien a lo largo de la relación de trabajo no presentó antecedentes sancionatorios.”.

Pues bien, encontrándonos ante un supuesto de despido directo se deben analizar, en primer lugar, los hechos imputados al trabajador en la misiva rupturista y la manera en que ellos fueron consignados en dicha comunicación de modo de permitirse al trabajador ejercer su legítimo derecho de defensa, y, luego de ello, verificar si las pruebas producidas resultaban conducentes para probar estos hechos o causas allí consignados -y del modo en que fueron expuestos-.

Y una vez efectuado el análisis antes mencionado y arribarse a la conclusión de la existencia de la falta imputada al trabajador, procederse a analizar la reacción del empleador a la luz de los requisitos de proporcionalidad, oportunidad y falta de sanción anterior.

Superado el test anterior, se estará recién en condiciones de establecerse si estos hechos imputados al trabajador -tal cual fueron denunciados y descriptos en la misiva rupturisa- constituían una injuria de tal gravedad que impedían la prosecución del vínculo laboral y justificaban la decisión rupturista de la empleadora.

A tales fines, cabe recordar que el art. 243 de la LCT establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Especifica además que ante la demanda que promoviere la parte interesada no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas, lo que la doctrina llamó el principio de la invariabilidad de la causa del despido.

Este principio exige que la causal invocada para romper el vínculo laboral -por la empleadora en este caso- debe ser suficientemente clara, ya que es un desprendimiento lógico de la garantía constitucional de defensa en juicio otorgada por el artículo 18 CN, y por lo que la comunicación extintiva del contrato de trabajo debe contener una expresión suficientemente clara, con indicación de tiempo, modo y lugar en la que la supuesta injuria se efectivizó y que de carecer de uno de estos elementos se evidencia una posición de indefensión del trabajador el cual no puede ejercer su derecho constitucional a defenderse.

Pues bien, de la carta documento de fecha 11/12/2015 que pone fin al contrato laboral remitida por el empleador al Sr. Arapa, surge que allí se comunicó: “En mi carácter de apoderada de la firma GERENCIAMIENTO EMPRESARIAL S.R.L., conforme Escritura N° 234 pasada por ante la Escribania de Registro N° 51- Escribana Olga Moreno de Odstrcil y siguiendo expresas instrucciones de mi mandante vengo por la presente a notificarle que con motivo de las irregularidades detectadas respecto del uso de la unidad a su cargo (móvil 64), dado que se han requerido los correspondientes informes a la empresa Trailing SAT S.A. quien controla el servicio de GPS que se utiliza en nuestras unidades; y se ha podido verificar que el móvil n° 64 (afectado en su diagramación al servicio fijo de traslado una empresa clienta de la firma, cuyos operarios son trasladados únicamente en dos turnos hacia la planta es decir 1° turno a las 5:30 y 2° turno a las 13:30) posee movimientos fuera del horario de traslado de dicho personal- puntualmente en la franja horaria de 09:00 a 11:30- pero fundamentalmente teniendo en cuenta que sólo poseen el manejo de dicha unidad Ud. y el Sr. NESTOR VILLARREAL; es que se les requirió el correspondiente informe a ambos a lo que Ud. reconoció de puño y letra es uso indebido de la unidad, sin la autorización de la empresa, fuera de los horarios de trabajo y para uso personal, todo lo cual nos causa un grave perjuicio, Por ello es que hemos decidido comunicarle su despido con justa causa a partir del día de la fecha. Ello así en virtud de la imposibilidad de mantener el vínculo laboral con su parte por la pérdida de confianza que su desatinada e irresponsable actitud nos provoca, más el perjuicio económico y los riesgos a los que nos ha sometido con su reprochable actitud, máxime cuando Ud. conoce perfectamente el reglamento interno de la firma que prohibe comportamientos como el vuestro. Por lo expuesto es que ponemos la certificación de servicios y liquidación final no indemnizatoria a su disposición en el plazo de ley". Queda Ud. debidamente notificado e intimado.”.

De la lectura detenida de la misiva rupturista surge que la demandada despidió al Sr. Arapa en base a las “irregularidades detectadas” en el “uso de la unidad a su cargo (móvil 64)” fundado en un informe de la empresa Trailing SAT S.A. -que controla el servicio de GPS para la demandada- quien detectó “movimientos fuera del horario de traslado asignado” -franja horaria de 09:00 a 11:30 hs.-; lo que motivó el requerimiento de unos descargos que originaron las notas del Sr. NESTOR VILLARREAL y del propio actor y de las que surgen el reconocimiento del uso indebido de la unidad por parte del actor; y en que esto último sería de conocimiento del actor en virtud del reglamento interno de la empresa y en la ausencia de la autorización de la empresa. Además, le atribuyó a este hecho la calidad de una “pérdida de confianza” en la relación laboral, un grave “perjuicio económico” y un potencial riesgo sobre su responsabilidad por el uso del vehículo por ese accionar “reprochable”.

De las pruebas producidas en la causa sobre el acto imputado, tengo presente que de la contestación de la empresa Trailing SAT S.A. que obra a fs. 723/724 del expediente papel consta -página 357 del quinto cuerpo del expediente digital- lo siguiente: “PREGUNTA: "Remitir las constancias o comprobantes que obren en poder de la empresa y de los que surjan los movimientos de la unidad N° 64 perteneciente a la firma "Gerenciamiento Empresarial S.R.L." y que fuera asignada al Sr. Arapa (quien tenía como compañero al Sr. Néstor Villareal), y que tuviere registrados en su sistema determinados viajes que no se correspondían con los circuitos y kilómetros que debía realizar la unidad de acuerdo a los traslados asignados". RESPUESTA: "El móvil 64 actualmente no se encuentra monitoreado por Tailingsat S.A., por ende, no sabemos a quién se lo asigno ni quien lo acompaña. Los detalles de los viajes realizados por dicho móvil, para verificar si estuvieron monitoreados por la empresa, deben ser especificados en cuanto a la fecha y duración de los viajes. Solo con dicha información se podrá recurrir a la base de datos de la empresa y recuperar la información requerida. Para realizar dicha labor se necesitaría: Dominio del móvil, fecha y hora de los movimientos del mismo.”.

Destaco que dicho informe citado en la misiva rupturista tampoco fue presentado por la demandada con la documentación original adjuntada con su responde de demanda.

De lo anterior resulta que la empleadora manifestó en su misiva rupturista que fundaba el despido del actor en un informe del cual surgirían comprobados ciertos hechos -y sus características- constitutivos de las faltas imputadas al trabajador pero cuya existencia -del informe- no pudo acreditar.

Recalco la importancia de dicha ausencia ya que ello implicó privar al juzgador de poder valorar las circunstancias que deberían haber constado en dicho informe -y que llevó al empleador, previo descargo del trabajador, a tomar su decisión rupturista- como ser los días en que fueron realizados dichos viajes, la cantidad de viajes y de cuantos kilómetros constaba cada uno, por cuales caminos o rutas se realizaron, cuanto tiempo insumió cada uno y, por sobre todo, si todos los movimientos indebidos de dicho vehículo eran imputables al Sr. Arapa.

Y datos aquellos que resultaban necesarios a los fines que el juzgador pudiese valorar la existencia del perjuicio económico invocado; su entidad para justificar la pérdida de confianza en el trabajador; la proporcionalidad, progresividad y contemporaneidad de la reacción del empleador; en definitiva, la gravedad de la falta y su calidad de impeditiva de la continuidad del vínculo laboral.

Ahora analizaré el resto de la prueba a fin de comprobar si los déficits probatorios anteriores pueden ser subsanados por otros medios.

En cuanto a la nota del Sr. Villafañe -presentada en copia por la demandada y reconocida por el testigo en declaración del 17/11/2017 obrante a fs. 1091 del expediente papel-, preguntado sobre si conocía los motivos del requerimiento del descargo o nota presentada, se limitó a afirmar que “hubo algunos movimientos de la unidad que yo manejaba”; tampoco surge a que informe se refiere al decir “me dirijo a ustedes para realizar mi descargo correspondiente de los reportes de GPS. Con Horarios de movimientos fuera de mi consentimiento, de tal manera que ignoraba que se pudiera ocurrir lo dicho, ya que cuando se me confió la unidad, no sucedía este tipo de cosas porque únicamente la utilizaba para herramienta de trabajo” (haciendo referencia a que contestaba un informe que -reitero- no obra en autos); o que al decir “los movimientos reportados sin mi consentimiento fueron los días 30/10, 04/10 y 10/11 a partir de las 9:00 que yo ya no utilizo la unidad. Cabe aclarar que estos movimientos se empezaron a realizar desde que comencé a transportar a esa persona desde el día 01/10/2015 Aproximadamente.” lo hace sin otorgar mayores detalles sobre los movimientos realizados por la unidad 64.

En lo que hace a la existencia de un reglamento interno de la empresa también mencionado en la misiva rupturista, tengo presente que se aportó a la causa por la demandada una Circular N° 8 -conformada por Arapa y luego reconocida por éste en autos- donde se detallan los errores y las faltas de los trabajadores que eran consideradas “graves” y sobre las que expresamente se establecía que eran “causales del despido en los términos del art. 242 LCT.”, aunque aclarando a continuación que la inobservancia de lo dispuesto en el Manual de Procedimientos del que había tomado conocimiento en debida forma el trabajador sería pasible de las sanciones disciplinarias en orden a lo dispuesto por el art 67 de la LCT y las que se aplicarán en forma proporcional a la falta o incumplimiento y su gravedad (obrante en copia en el expediente en pagina 283/285 digital).

Destaco que de la enumeración de dichos errores o faltas no surge mencionado el hecho imputado al actor en oportunidad de su despido.

A lo anterior le sumo, por un lado, que la jornada parcial del actor invocada por la demandada -y que se vincula a su afirmación de que el uso indebido del vehículo lo fue fuera del horario de trabajo del

actor-, fue desestimado por el juez a quo al declara el cumplimiento de una jornada a tiempo completo -y cuestión que por haber sido motivo de agravio volveré luego-, y, por el otro, que tampoco quedó acreditado el perjuicio económico invocado por la demandada en su misiva rupturista.

Dejé para el último el análisis del descargo presentado por el Sr. Arapa y en el cual el actor afirmó lo siguiente: “FABIAN, ARAPA DNT 23931030 1. HAGO DESCARGO DE LOS DIA 30/10, 4/5/ 10/11 en los horarios respectivos desde 9:36 a 11:30 desde mi domicilio e utilizado el móvil 64 hasta el domicilio de un familiar sabiendo que no era lo correcto, sabiendo que no debía hacerlo, dicho movimiento fue en Alderetes. Soy y me hago responsable ante mi empresa donde trabajo por utilizar la combi, también aclaro que esos movimientos traje a mis dos hijos de la escuela que esta cercana a dicho domicilio, también aclaro que eso movimiento fue por mi salud me hice unos estudios porque tengo diabetes en la cual mi hermana me retiró los estudios y otros trámites para el cual ocupe el movil 64”.

Cabe destacarse de modo previo que dicho descargo contiene la hora de su confección -hs. 20- pero no así la fecha, ni tampoco consta en el mismo cual es la imputación que se le había efectuado al trabajador a fin de que el requerido pueda conocer debidamente las consecuencias que se podían derivar de dichas actuaciones y de su descargo, y todo lo cual hacía a su legítimo derecho de defensa.

Igualmente, considero importante señalar que en dicho reconocimiento el trabajador afirmó que “dicho movimiento fue en Alderetes”, que “aclaro que esos movimientos traje a mis dos hijos de la escuela que esta cercana a dicho domicilio” y que “aclaro que eso movimiento fue por mi salud me hice unos estudios porque tengo diabetes en la cual mi hermana me retiró los estudios”.

Pero en definitiva, resulta que los datos consignados en dicho descargo -con los déficits y características antes apuntadas- se constituyen en las únicas precisiones de las faltas -reconocidas- por el trabajador pero lo que no alcanza para subsanar los déficits probatorios antes señalados al no permitir establecerse con la certeza necesaria si esos fueron o no los hechos -y sus específicas circunstancias- tenidas en cuenta por el empleador en oportunidad de decidir romper el vínculo laboral.

Y lo anterior no resultaba un tema menor ya que era indispensable para determinar la gravedad de dichas faltas y poderse así medir la proporcionalidad de la reacción del empleador.

Pues bien, sabido es que el despido es la medida sancionatoria más grave que puede decidir un empleador frente a la conducta de los trabajadores y lo que deriva de la facultad reconocida por la ley, pero que su desempeño debe ser ejercido de modo gradual y razonable, al igual que debe estar guiado por el principio de la buena fe.

De este modo, se debe probar no sólo la existencia del hecho imputado sino también de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, ya que estas son las que otorgarán los antes mencionados parámetros necesarios para el análisis de la gravedad del acto, lo que queda librado al criterio del juzgador.

Entonces, más allá del reconocimiento efectuado por el propio actor en su descargo -aunque con las reservas antes señaladas-, los déficits probatorios anteriormente mencionados impiden conocer las reales circunstancias en que los usos del vehículo de modo indebido por parte del actor -y tenidos en cuenta por el empleador para su despido- se habrían producido, como ser, cantidad y kilometraje, días y horarios, recorridos efectuados, etc.

E incluso, impiden demostrar desde cuando venía ello sucediendo a fin de establecer con certeza el momento en que el empleador tomó conocimiento a los fines de determinar si dichos usos eran o no -como lo afirma el actor- consentidos por la demandada atento a que el actor afirmó que dicho uso lo para fines particulares era conocido y permitido por el Sr. Murhel en virtud de su enfermedad y otras necesidades personales.

Y lo cual resultaba sumamente relevante ya que la “proporcionalidad” es un término que relaciona la conducta cometida con la sanción impuesta y la prueba de los matices y circunstancias del acto imputado adquieren vital importancia para su determinación.

Por otro lado, el apelante no ataca los fundamentos de la sentencia apelada, no demuestra en esta instancia el yerro del razonamiento del magistrado a quo ya que solo expone su discrepancia subjetiva pero no efectúa un juicio ponderativo de la plataforma fáctica obrante en la causa, de tal modo que no cumple con lo previsto por el art. 127 del CPL.

Es que las afirmaciones tales como “atento a las constancias de autos, en especial los cuadernos de pruebas testimoniales producidos por esta parte, y al propio reconocimiento del actor del hecho que motivara el despido con causa no quedan dudas de que la misma fue ajustada a derecho”, resultan claramente insuficientes para enervar la decisión analizada.

En consecuencia, lo decidido por el juez a quo sobre que la sanción de despido impuesta por la demandada resultó injustificada -atento la desproporción entre dicha sanción y la falta imputada- se encuentra ajustada al derecho aplicable y a las constancias y elementos probados en la causa.

En virtud de lo anterior, se rechaza el primer agravio deducido por la parte demandada y se confirma la sentencia en cuanto fuera materia del mismo. Así lo declaro.

En un **segundo agravio** la demandada se queja de lo declarado por el magistrado sobre la modalidad de la jornada laboral cumplida por el Sr. Arapa.

En su presentación recursiva expresa: “Conforme fuera expuesto en el responde de demanda, en toda la documentación suscripta por el actor (tanto la acompañada por esta parte como por la accionante) y los testimonios brindados por los deponentes ofrecidos por esta parte, se desprende que el actor siempre presto una jornada reducida de trabajo y estaba registrado como tal. Cabe remarcar V.E. que las manifestaciones vertidas por todos los testigos ofrecidos por esta parte son clara, coincidentes, dando razones suficientes de sus dichos, surgiendo de las mismas de forma contundente que la jornada de trabajo del actor siempre fue reducida, estando debidamente registrado. De este análisis podemos observar que el Juez de primera instancia realmente no realizó una errada interpretación de las probanzas rendidas en autos, sino que directamente se produjo un apartamento total a las mismas, generando una virtualidad inexistente, para crear una jornada completa de trabajo que jamás existió, transformándose de esta manera la Sentencia de fondo, en arbitraria, y haber sentenciado en abstracto y a partir de una realidad distinta a la traída a examen, violentándose igualmente todos los principios de la sana critica. De esta manera podemos observar que se ha violentado por parte del Juez de primera instancia el principio de la primacía de la realidad aplicable en materia laboral, ya que a partir de una ficción pretende favorecer al actor ilegítimamente, a través de la no valoración de pruebas testimoniales concordantes, coincidentes con la jurisprudencia”.

Por su parte, la **actora** en su escrito sostuvo lo correcto de lo resuelto en la sentencia, ello por responder a los principios básicos vigentes en materia de jornada de trabajo y agregó que la excepcionalidad de la jornada reducida no fue acreditada de modo terminante por la demandada.

La **sentencia apelada** declaró a los fines del cálculo de la remuneración base para el cálculo de las indemnizaciones: “Al analizar las pruebas, no encontrándose acreditado por los accionados la jornada reducida, corresponde determinar que prestaba servicios en la jornada habituad de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así lo declaro.”.

Para así decidir consideró: “Respecto a la remuneración, la parte actora invoca una incorrecta registración por menos horas que las laboradas. La parte accionada, registró al actor por 135 horas mensuales, conforme los recibos de haberes, es decir por un 67,5% de la jornada legal equivalente a 200 horas mensuales.”.

Fundó esta declaración en los términos expresados por el actor en la demanda: “De los relatos de la accionada surge que el actor ingresa a prestar servicios a las 5:00 cuando recibía la unidad, buscaba al personal a transportar y los dejaba en la planta de Aguilares a las 7:00, quedando liberado; a la tarde retomaba el servicio a las 17:00 hs y entregaba la unidad en la empresa a las 19:30 hs. En el último tramo retiraba la unidad a las 5:30 y quedaba liberado a las 8: 00, el itinerario contrario lo efectuaba a partir de las 13:30 hasta las 15:00 en que concluía su labor.”.

Luego consideró la documentación aportada por las partes, como el informe de la AFIP (fs. 265/266) en donde consta la registración del actor con jornada a tiempo parcial.

Además, tuvo en cuenta la presunción legal de la jornada completa la cual surge de los art.198 de la LCT y el art. 1 de la ley 11544 y señaló la falta de pruebas del demandado.

Una vez más el apelante presenta sus agravios en forma genérica señalando que el juez de primera instancia realizó una errada valoración de las pruebas rendidas y que conforme a la documentación suscripta por el trabajador y los testimonios brindados en autos la jornada reducida se encuentra probada.

De este modo omite señalar a este Tribunal a que documentación y a que declaraciones testimoniales se refiere, tampoco nos explica cual sería la valoración errada del magistrado a quo o el yerro de su razonamiento.

Si bien lo anterior bastaría para rechazar la queja sobre la jornada laboral resuelta en la sentencia en crisis, tengo en cuenta que llega firme a esta instancia el rechazo de la tacha de los testigos Isse y Miranda deducido por la demandada.

De las pruebas ofrecidas por las partes, tengo presente los testimonios producidos en la causa.

De la declaración del Sr. **Miranda** -ver página 349//351 del expediente digital- surge que al ser interrogado sobre si sabe que tareas vio cumplir al Sr. Arapa, en que días de la semana y en que horarios y que diese razón de sus dichos, contestó: “de lunes a lunes prácticamente porque ellos llevaban la gente para allá para Aguilares para Alpargatas iban a la mañana temprano y volvían a la tarde noche, de lunes a viernes hacían eso ellos. Y después tenían viajes especiales los días sábados y domingos, a veces yo lo encontraba en San Pedro, en Tafí, a veces aquí en El Siambón. Y haciendo el trabajo que hacían para ahí para Aguilares así como le digo viajes de lunes a viernes de la mañana hasta la tarde noche, y los fines de semana que hacen viajes especiales le laman ellos. Y yo tengo un minibús y hacia lata una trafic y iba el conmigo sea a Tafí o a San Pedro, no todos los fines de semana pero siempre lo cruzaba yo en la ruta”.

Luego, al ser preguntado sobre los horarios que cumplía Arapa para la demandada, contestó: “...como le digo ellos arrancaban a la mañana para llegar en horario alla. Y bueno de allá a veces salían a las cuatro y media, cinco ese tema no lo conozco pero más o menos lo que ellos comentaban y aquí estaban a las seis y media, siete o sea 19 hs prácticamente”.

Al ser interrogado para que aclare el testigo que hacía el Sr. Arapa el tiempo libre desde la mañana que dejaba la gente en Alpargatas hasta la noche que volvía, respondió: “Y ellos se quedaban hasta que se desocupaban la gente porque ir y volver no le daban los costos y era época de cosecha que la ruta es lenta así que se quedaban a esperarlos a la gente hasta que salía. Las partes de común acuerdo solicitan un plazo común de 3 días para realizar la tacha y ofrecer las pruebas que consideren...”.

Por su parte, el testigo **José Nicanor Isse** (ver fs.771 o página digital 331 IV cuerpo) a la misma pregunta sobre la jornada de actor, respondió: “cuando iba a la mañana lo encontraba a Fabian o a la tarde, tarde noche, yo mayormente cumplía el horario a la noche de las 8 en adelante y todavía Fabián seguía ahí. El me llamaba cuando iba a cumplir los servicios afuera ya sea en el Bracho o en Alpargatas y creo que en papel de Tucumán, el me llamaba que tenia problemas con la camioneta y me llamaba para que yo la vea, le solucione el problema del aire acondicionado. Yo cumplía servicios de aire acondicionado.”.

De la audiencia testimonial bridanda por el Sr. **Mohamed Masmut Quintana** (ver página 79 del cuerpo 6 en el cuaderno de prueba del demandado 3), al ser interrogado de cual era la jornada de laboral del Sr. Arapa y que actividades desarrollaba, respondió: “Muy poco porque tenía distintos horarios de trabajo, lo veía a la tarde en el galpón. La jornada laboral de Aparada era similar a la mía pero tenía otros horarios, el dejaba gente y quedaba desocupado a la mañana y los retiraba a la tarde, me consta por conocimiento del servicio, Arapa era chofer.” Y al ser repreguntado sobre : “ 2) Si sabe y le consta los viajes especiales que hace la empresa, indique cuales son y si sabe si el Sr. Arapa realizaba esos viajes.”, respondió: “2) la verdad es que no se si él los hacía, como tenemos distintos horarios. Los viajes especiales se que se hacen poco son viajes a muchos lados.”.

Del testimonio del Sr. **Omar Duilio Huerta,** quién dijo que era administrativo en la empresa demandada, al ser interrogado por los horarios del Sr. Arapa, respondió: “No tanto, como ellos tenían horario muy especiales, ellos iban a la mañana por ahí lo veía, yo salia al banco y a la tarde cuando ellos llegaba del servicio y yo iba a buscar papeles para hacer trámites en el banco como le dije. La jornada de trabajo no se, eran choferes, se que salían a la mañana temprano y por ahí los vela a media mañana sino por las tardes.”, y al ser repreguntado sobre los horarios en los que vía al Sr. Arapa respondió: “ Después de las 18:30.”.

Del testimonio brindado por el Sr. **Omar Antonio Areco**, quién afirmó que también era chofer de la empresa, tengo presente que al ser interrogado sobre sus horarios dijo que eran desde las 5 hasta las 8:30 y desde las 13 hasta las 16:30 hs., y luego al ser interrogado por los horarios del Sr. Arapa, respondió: “Fabián era chofer y a veces nos cruzábamos cuando tomaba o dejaba el servicio, los choferes en general hacen eso. Normalmente lo veía en mi horario de trabajo, yo voy a la tarde solamente. La jornada de trabajo del señor Arapa era indistinta, él hacia servicio de INTA, nosotros hacemos servicios de fábrica, o sea nosotros transportamos a los empleados de las empresas contratadas.”.

Y al ser nuevamente interrogado cuando veía al Sr. Arapa normalmente en su horario de trabajo, respondió “Yo trabajo también en horario indistinto, a veces voy a la siesta, a veces a la tarde y a veces a la noche. Yo trabajo cuatro horas. 2) Los choferes normalmente cuando hacen fábrica llevan a la gente vuelven y después al horario de salida van a buscarlo y hacen el retorno.”.

Por otro lado, de la documentación aportada por la parte demandada surge que el Sr. Arapa se encontraba registrado como personal de media jornada.

De la prueba de exhibición tengo presente que el demandado no aportó las planillas de horarios y registros contables y los que hubieran aportado datos precisos sobre los reales horarios cumplidos

por el trabajador. Tampoco aportó la documentación requerida por el perito contador para su compulsa.

Asimismo, los recibos de sueldos conformados por el trabajador lucen insuficientes para su demostración al consistir en prueba unilateralmente confeccionada por la empleadora.

En este orden de ideas, tengo presente los testimonios expuestos de testigos que desempeñaron similares tareas o que lo vieron al actor en el desarrollo de sus labores y que dan cuenta de un horario más extenso que el de registrado.

Agrego a ello los viajes especiales a lugares turísticos alejados que impiden que el chofer regrese a su hogar en las horas “muertas” entre viaje y viaje.

Ahora bien, respecto de la jornada reducida alegada por el empleador el art. 198 LCT es claro en establecer las excepciones a la jornada máxima legal disponiendo que solamente procederá cuando lo determinen las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.

Por otro lado, la jornada de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, y debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad (arts. 91/92, y 197/198 LCT y ley 11.544).

A su vez, tengo en cuenta que el art. 192 ter establece que superada las 2/3 partes de la jornada legal a los fines remuneratorio se la debe considerar como una jornada completa.

Por lo considerado es que el segundo agravio referido a la jornada laboral del trabajador a los fines de la remuneración no logra conmover la decisión sentencial y por ello se lo rechaza y se confirma lo decidido en la sentencia atacada. Así lo declaro.

En un **tercer agravio** el demandado se queja de la imposición de la sanción del art. 1 de la ley 25323.

Explica que: “la misma no puede prosperar en primer lugar porque el actor siempre se encontró debidamente registrado y en segundo lugar y conforme es conteste nuestra jurisprudencia, la sanción debe ser analizada en base a los presupuestos establecidos en la Ley 24013, siendo solo aplicable la deficiente registración en cuanto a la fecha de ingreso del actor no de la jornada laboral, por lo que la misma debe ser rechazada por este doble fundamento”.

La **parte actora** por su parte sostuvo la procedencia de la multa ya que en el caso el trabajador estuvo registrado de modo deficiente como jornada parcial cuando le correspondía jornada completa.

Por su parte, la **sentencia apelada** declaró en el caso procedente la multa del art.1 de la ley 5480 afirmando que “Multa Art. 1 y 2 de la ley 25.323: siguiendo la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia - sala laboral y contencioso administrativo Medina Rubén Arnaldo vs. Derudder Hnos S.R.L. s/ cobro de pesos nro. sent: 1049 Fecha Sentencia 01/08/2018 “El incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la Ley N° 25.323 procede cuando hay falseamiento en los registros de los datos correspondientes a la verdadera fecha de ingreso del trabajador/a, a la remuneración que realmente cobró, o constancias de una situación marginal de pagos clandestinos”. Dres.: Posse (en disidencia) - Goane (en disidencia) - Sbdar - Gandur - estofan. Registro: 00053275-01" Se ha dicho que la ley 25.323 “(...) vino a integrar la legislación destinada a sancionar el empleo clandestino, para dar solución a aquellos casos en que el trabajador, cuyo vínculo se encontraba en situación semejante, era despedido -arbitrariamente o con causa no acreditada en el proceso-, sin haber

intimado anticipadamente en los términos del artículo 11, ley 24.013. Para ello, se estableció un incremento del doble de las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 (artículo 245) y 25.013 (artículo 7), o las que en el futuro las reemplacen, cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Es decir, la normativa en cuestión adquiere virtualidad cuando se verifican dos situaciones muy concretas y específicas que operan en perjuicio del trabajador y que deben ser entendidas en referencia directa a los supuestos de los artículos 8, 9 y 10 LNE.- En el caso del art. 1 de la mencionada ley, establece en la primera parte: “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.” Analizadas las cuestiones respecto a la multa del art 1 de la ley 25323, considero que el actor se encontraba deficientemente registrado al momento del distracto como personal con jornada reducida, en consecuencia corresponde el progreso de dicho rubro.”.

Cabe destacarse que el Art. 1 de la ley 25323 dispone la duplicación de la indemnización por antigüedad -art. 245 LCT y Art. 7 de la ley 25.013 (o las que en el futuro las reemplacen)- cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviese registrada o lo esté de modo deficiente.

Dicha norma citada tiene una evidente y necesaria articulación con la ley 24.013 y su interpretación deber hacerse desde la complementariedad.

Al respecto, nuestra CSJT -Sala Laboral y Contencioso Administrativo, autos: “Castro Alejandra Mercedes vs. Libertad S.A. s/ Cobro de pesos”, Sent: 127 Fecha Sentencia: 26/02/2014, Registro: 00037141), sentó la siguiente doctrina legal: “El incremento indemnizatorio previsto en el art. 1° de la Ley N° 25.323 procede cuando hay falseamiento en los registros de los datos correspondientes a la verdadera fecha de ingreso del trabajador/a, a la remuneración que realmente cobró, o constancias de una situación marginal de pagos clandestinos”.

Finalmente, cabe recordar que la multa contemplada en el art. 1 de la ley 25323 tiene naturaleza sacionatoria y, como tal, su interpretación es restrictiva y en tal sentido no puede ser extendida a situaciones no contempladas estrictamente en el supuesto que se intenta castigar.

Por lo expresado, corresponde declarar procedente el agravio tratado, revocándose en consecuencia el fallo apelado en cuanto declaró procedente el rubro del Art. 1 de la ley25.323, y lo que se verá reflejado en la planilla que forma parte de esta sentencia. Así lo declaro.

En un **cuarto agravio** el recurrente se queja de la imposición de costas y en atención a lo resuelto en el agravio anterior su tratamiento deviene abstracto. Así lo declaro.

De lo hasta acá resuelto es que corresponde practicar una nueva planilla de capital e intereses y, conforme a lo dispuesto en el art. 782 del CPCCT (de supletoria aplicación en materia laboral), se deberán adecuar a la misma las costas y el monto de los honorarios profesionales. Así lo declaro

PLANILLA

Ingreso01/12/2003

Egreso23/11/2015

Antigüedad11 años, 11 meses y 22 días

Categoría: Conductor Guía

Haberes s/ escala salarial CCT 547/08nov-15

Sueldo Básico$ 11.366,03

Antigüedad$ 1.250,26

Presentismo$ 1.051,36

Total$ 13.667,65

1) Indemnización por antigüedad

$ 13.667,65 x 12 años$ 164.011,81

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 13.667,65 x 2 meses$ 27.335,30

3) SAC s/ Preaviso

$ 27.335,30 / 12$ 2.277,94

4) SAC proporcional 2° semestre 2015

$ 13.667,65 / 12 x 4,77 meses$ 5.429,09

5) Integración mes de despido

$ 13.667,65 / 30 x 7 días$ 3.189,12

6) Haberes mes de despido (Noviembre 2015)

$ 13.667,65 / 30 x 23 días$ 10.478,53

7) Vacaciones proporcionales 2019

$ 13.667,65 / 25 x (323 / 360) x 28 días$ 13.734,47

Total $ rubros 1) al 7) al 23/11/2015$ 226.456,90

Interés tasa activa BNA desde 23/11/15 al 30/06/22255,43%$ 578.437,27

Total $ rubros 1) al 8) al 30/06/2022$ 804.893,55

Costas de primera instancia:

Atento el resultado arribado, las mismas se imponen de la siguiente manera: la demandada condenada (Gerenciamiento Empresarial SRL) soportará sus propias costas con mas el 60 % de las generadas por la parte actora, debiendo ésta soportar el 40 % restantes (cfr. art. 63 ex 108 del CPCC supletorio).

En relación a las costas generadas por los coaccionados Sres. Amalia Alejandra Guraiib, Camilo Murhell y la razón social Cartago SRL, llega firme a esta instancia que ellas serán soportadas por la parte actora vencida (cfr. art. 61 ex 105 del CPCC supletorio). Asi lo declaro.

Honorarios de primera instancia:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204, recalcular los honorarios regulados en la sentencia N° 566 del 05/08/2022 y su aclaratoria sentencia N°16 del 07/02/2023.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/06/2022 la suma de $804.893,55.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente forma:

1) A la letrada **Elena del Carmen Gordillo** (matrícula profesional 5002) por su actuación en el doble carácter por la parte actora, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil) y por las reservas hechas en las sentencias de fechas 09/12/2020 y 10/08/2017 (cuaderno A15), las sumas de $ 17.500 (pesos diecisiete mil quinientos) por cada una.

Y por su actuación en el doble carácter por la parte actora por la incidencia del cuaderno de pruebas A6 la suma de $ 17.500 (pesos diecisiete mil quinientos).

2) A la letrada **María Gabriela Rosignolo** (matrícula profesional 4896) por su actuación en carácter de apoderada de la razón social Gerenciamiento Empresarial SRL, en tres etapas del proceso de conocimiento, las sumas de $ 36.000 (pesos treinta y seis mil) y por las reservas hechas en las sentencias de fechas 11/11/2021, 10/08/2017 (cuaderno A7), 05/09/2017 (cuaderno A10), 05/09/2017 (cuaderno A14) y 10/08/2017 (cuaderno A15), las sumas de $ 3.600 (pesos tres mil seiscientos) por cada una.

Y por su actuación en el carácter de apoderada por los coaccionados Amalia A. Guraiib y Cártago SRL en la incidencia del cuaderno de pruebas A6 la suma de $7.000 (pesos siete mil).

3) Al letrado **Enrique López Domínguez** (matrícula profesional 1223) por su actuación en el carácter de patrocinante de la razón social demandada Gerenciamiento Empresarial SRL, la suma de $ 65.000 (pesos sesenta y cinco mil) y por las reservas hechas en las sentencias de fechas 11/11/2021, 10/08/2017 (cuaderno A7), 05/09/2017 (cuaderno A10), 05/09/2017 (cuaderno A14) y 10/08/2017 (cuaderno A15), en la suma de $ 6.500 (pesos seis mil quinientos) por cada una.

4) Al Letrado **Rubén Oscar Gómez** (matrícula profesional 4127) por su actuación en el doble carácter por el demandado Sr. Camilo Murhell, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $

100.000 (pesos cien mil) y por las reservas hechas en la sentencia de fecha 09/12/2020, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil).

5) A la letrada **María Gabriela Rosignolo** (matrícula profesional 4896) por su actuación en el carácter de apoderada por los coaccionados Amalia A. Guraiib y Cártago SRL, en tres etapas del proceso de conocimiento, las sumas de $ 65.000 (presos sesenta y cinco mil) y por las reservas hechas en las sentencias de fechas 11/11/2021, 10/08/2017 (cuaderno A7), 05/09/2017 (cuaderno A10), 05/09/2017 (cuaderno A14) y 10/08/2017 (cuaderno A15), las sumas de $ 6.500 (pesos seis mil quinietos) por cada una.

6) Al letrado **Enrique López Domínguez** (matrícula profesional 1223) por su actuación en el carácter de patrocinante de la Sra. Amalia A. Guraiib y la razón social Cártago SRL la suma de $ 120.000 (pesos ciento veinte mil) por cada accionado y por las reservas hechas en las sentencias de fechas 11/11/2021, 10/08/2017 (cuaderno A7), 05/09/2017 (cuaderno A10), 05/09/2017 (cuaderno A14) y 10/08/2017 (cuaderno A15), en la suma de $ 12.000 (pesos doce mil) por cada una.

7) Al perito contador CPN Jorge Carlos Garlatti, por su actuación profesional en autos la suma de $32.200 (pesos treinta dos mil doscientos). Así lo declaro.

En virtud de todo lo anterior, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso de apelación deducido por la parte demandada por lo que se revoca la sentencia N° 566 del 05/02/2023 y su aclaratoria sentencia N°16 del 07/02/2023 dictadas por el Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la IV° Nominación en su parte pertinente, y la que en sustitutiva quedará redactada en la forma consignada en la parte resolutiva de la presente sentencia. Así lo declaro.

Costas de la apelación:

En virtud del resultado del recurso analizado y al existir vencimientos recíprocos, las costas del recurso se las impongo a la actora en un 20% y a la demandada en el 80% restante (art. 63 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Honorarios de la apelación:

A los fines de la regulación de los honorarios correspondientes a esta segunda instancia para la única letrada que tuvo participación en la misma, tengo en cuenta lo normado por los artículos 15, 39, 40 y cc de la ley 5.480 y 51 del

CPL, tomo como base el monto de la planilla anterior actualizada $2.195.377,74 al 31/01/2024 y se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada **Elena del C.Gordillo**, apoderada de la parte actora, por su actuación en el presente recurso de apelación resuelto en la suma de $110.251,87 (base +55%x 27%).

2) Al letrado **Jorge Agustín Gramajo**, apoderado de la parte demandada por su actuación en el presente recurso de apelación en la suma de $ 91.876,56 (base x10%+55% x 27%). Así lo declaro.

Atento a que las regulaciones anteriores resultan inferiores al valor mínimo correspondiente a una consulta escrita establecida por el Colegio de Abogados de Tucumán, de acuerdo a lo previsto por el art. 38 -in fine- de la ley 5480, por la actividad profesional desplegada por los profesionales que intervinieron en esta instancia corresponde fijarlas en la suma de $250.000 (pesos doscientos cincuenta mil), vigente y para cada uno de ellos. Así lo declaro. Es mi voto.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ:

Por compartir los fundamentos dados por el Vocal preopinante, se vota en igual sentido. Es mi voto.

Por ello, el Tribunal de esta Sala Ia,

RESUELVE:

I) HACER LUGAR parcialmente al recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia N° 566 del 05/02/2023 y su aclaratoria sentencia N°16 del 07/02/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la IV° dictadas por el Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIII° Nominación, y, en consecuencia, revocarlas parcialmente y la que en sustitutiva la de fecha 05/02/23 quedará redactada de la siguiente manera: "I - Admitir parcialmente la demanda interpuesta por el Sr. Néstor Fabián Arapa, DNI N° 23.931.030, con domicilio en Barrio Nicolás Avellaneda, manzana 4, lote 3, de la ciudad de Alderetes, Tucumán, en contra de la razón social Gerenciamiento Empresarial SRL, CUIT N° 30-70810512-7, con domicilio en avenida Colon N° 1263, de esta ciudad, ppor lo considerado. En consecuencia se condena a la accionada al pago de la suma total de $ 804.893,55 (pesos ochocientos cuatro mil ochocientos noventa y tres con 55/100) en concepto de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, SAC sobre preaviso, SAC proporcional, integración mes de despido, vacaciones proporcionales y salario de noviembre de 2015, suma que deberá ser depositada en el plazo de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente sentencia, en una cuenta abierta en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado a mi cargo y como pertenecientes a los autos del título. Asimismo se absuelve a la accionada del pago de lo reclamado por el actor en su escrito de demanda en concepto de SAC sobre indemnización por antigüedad; SAC sobre vacaciones e indemnizaciones previstas por los arts. 2 de la ley 25.323; multa art. 1 ley 25323 y 80 de la L.C.T..II - Admitir las defensas de fondo de falta de acción interpuestas por los accionados Sres. Amalia Alejandra Guraiib, DNI N° 20.178.655, con domicilio en calle Balcarce N° 573, de esta ciudad; Sr. Camilo Murhell, DNI N° 17.174.322, con domicilio en avenida Rivadavia N° 704 de la ciudad de Alderetes, Tucumán y la razón social Cartago SRL, CUIT N° 33-71015416-9 con domicilio en avenida Colón N° 1263, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se los absuelve del pago de lo reclamado por el actor en su escrito de demanda. III - Costas: conforme se consideran. IV - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera: 1) A la letrada, **Elena del Carmen Gordillo** en la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil) y por las reservas la suma de $17.500 por cada una de ellas. 2) A la letrada **María Gabriela Rosignolo** en carácter de apoderada de la razón social Gerenciamiento Empresarial SRL en la suma de $ 36.000 (pesos treinta y seis mil) y por las reservas la suma de $ 3.600 (pesos tres mil seiscientos) por cada una. Por su actuación en el carácter de apoderada por los coaccionados Amalia A. Guraiib y Cártago SRL; por la incidencia del cuaderno de pruebas A6 la suma de $7.000 (pesos siete mil). 3) Al letrado **Enrique López Domínguez** por su actuación en el carácter de patrocinante de la razón social demandada Gerenciamiento Empresarial SRL, en la suma de $ 65.000 (pesos sesenta y cinco mil) y por las reservas la suma de $ 6.500 (pesos seis mil quinientos) por cada una. 4) Al Letrado **Rubén Oscar Gómez** por su actuación por el demandado Sr. Camilo Murhell, en la suma de $ 100.00 (pesos cien mil) y por las reservas hechas en la sentencia de fecha 09/12/2020, la suma de $ 10.000 (pesos diez mil). 5) A la letrada **María Gabriela Rosignolo** (matrícula profesional 4896) por su actuación en el carácter de apoderada por los coaccionados Amalia A. Guraiib y Cártago SRL, en tres etapas del proceso de conocimiento, las sumas de $ 65.000 (presos sesenta y cinco mil) y por las reservas la suma de $ 6.500 (pesos seis mil quinietos) por cada una. 6) Al letrado **Enrique López Domínguez** (matrícula profesional 1223) por su actuación en el carácter de patrocinante de la Sra. Amalia A. Guraiib y la razón social Cártago SRL la suma de $ 120.000 (pesos ciento veinte mil) por cada accionado y por las la suma de $ 12.000 (pesos doce mil) por cada una. 7) Al perito contador CPN Jorge Carlos Garlatti, por su actuación profesional en autos la suma de $32.200 (pesos treinta dos

mil doscientos). **V** - Practíquese y repóngase planilla fiscal, en la etapa procesal oportuna", por lo considerado

II) COSTAS: del recurso como se consideran.

III) HONORARIOS: por la actuación en la Alzada: 1) A la letrada **Elena del C.Gordillo**, en la suma de $250.000 (pesos doscientos cincuenta mil); 2) Al letrado **Jorge Agustín Gramajo** en la suma de $ 250.000 (pesos doscientos cincuenta mil).

HAGASE SABER.

ADRIAN MARCELO DIAZ CRITELLI MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ

(Vocales, con sus firmas digitales)

Ante mi: RICARDO C. PONCE DE LEON

(Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 26/02/2024

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

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

Certificado digital:
CN=DOMÍNGUEZ María Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

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