Expediente: **17/19**
Carátula: **AVILA MARCELO DOMINGO C/ COBERTURA DE SALUD S.A. S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1 C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **30/04/2024 - 04:59**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20178693787 - CEBALLOS, SERGIO MARTIN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - COBERTURA DE SALUD S.A., -DEMANDADO
20137010195 - AVILA, MARCELO DOMINGO-ACTOR
20137010195 - ZELAYA, ANDRES-POR DERECHO PROPIO
20200593015 - MERCADO, DIEGO-POR DERECHO PROPIO
20131898240 - RACEDO, GUILLERMO GOTARDO-PERITO CONTADOR
20205807056 - ABI CHEBLE, ELIAS GUSTAVO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA PREV. Y SEG. SOCIAL DE ABOGADOS Y PROC. DE LA PCIA. TUC, TERCEROS-TERCERISTA

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1 C.J.C.

ACTUACIONES N°: 17/19

H20920559100

CLR

JUICIO:AVILA MARCELO DOMINGO c/ COBERTURA DE SALUD S.A. s/ INDEMNIZACION POR DESPIDO – Expte. N° 17/19

Concepción, 29 de Abril de 2024.

AUTOS Y VISTOS:

El presente proceso caratulado “Avila, Marcelo Domingo c/ Cobertura de Salud SA s/ indemnización por despido”, Expte. N°17/19, que se encuentra en este Juzgado del Trabajo de la III° Nominación, en estado para dictar sentencia definitiva, de cuya compulsa y estudio,

RESULTA:

Que en el expediente en soporte papel, oportunamente digitalizado, a fs.16, se presentan los letrados, Andrés Zelaya, procurador y Sergio M. Ceballos, abogado, en su carácter de apoderados en virtud de poder ad litem del actor, **Sr. Ávila, Marcelo Domingo**, DNI N°16.021.966, CUIL 20-16021966-2, argentino, mayor de edad, con domicilio en calle Juan B. Justo N°739 B° Independencia de la ciudad de Concepción, Provincia de Tucumán.

En tal presentación expresa que, viene a iniciar demanda contra de la firma **Cobertura de Salud SA,** CUIT 30-70776189-6, con domicilio en calle Santiago del Estero N°140, 7 piso de la ciudad de San Miguel de Tucumán.

Manifiesta que a la demandada le reclama la suma de $650.628,79, en concepto de: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas 2019, SAC s/ vacaciones, SAC proporcional 2019 1er semestre, días trabajados, vacaciones 2019, indemnización Ley N° 25.323, y entrega de certificación de servicios y remuneraciones, o en su defecto pago de la multa prevista en el art.80 de la LCT, de acuerdo a la planilla provisoria que acompaña con más los intereses correspondientes desde que son debidos hasta su efectivo pago, gastos, costas y la eventual actualización que por ley pudiere corresponder.

Expresa que la relación de trabajo tuvo fecha de ingreso el 24/10/2011, tenía el actor la categoría de administrativo, responsable administración sur; con una antigüedad de 8 años; que su lugar de

trabajo era en calle Juangorena N°1234, local 6, de la ciudad de Concepción; que sus horarios de trabajo eran de 8:30 a 18 hs de lunes a viernes; que la remuneración percibida era de forma mensual y que la última fue en diciembre de 2018 por la suma de $38.335,23; y que su fecha de egreso fue el día 22/01/2019 por despido directo. Agrega que el actor no recibió ninguna especialización, perfeccionamiento o capacitación durante la vigencia de la relación contractual.

Relata que la demandada dedica su actividad principal al control de las obras sociales y traspaso de afiliados, y que la función específica del actor consistía en la de ser encargado administrativo del área sur de la empleadora, llevando adelante dos sucursales, las de Concepción y Monteros, controlar el buen funcionamiento, de otorgar las prestaciones a los afiliados y en la parte de prestadores su función era coordinar las prestaciones médicas y hacer convenios con médicos, farmacias, bioquímicos para que sean prestadores directos con las obras sociales.

Sostiene que la accionada dejo de proveerles tareas lo que motivo al actor a remitir una serie de telegramas ley 23.789 que transcribe en su demanda donde se da por despedido ante la falta de respuestas. Agrega que el actor recibe cartas documentos de fecha 29/01/19 donde se le notifica que ha sido despedido el día 22/01/19 a través de escritura pública N°23 con causa donde se las detalla.

Resalta que el actor rechazó tales expresiones mediante diversos telegramas ley que transcribe, donde se rechazan nuevamente las razones expresadas por la demandada en sendas cartas documentos remitidas en contestación de ellas, que detalla en su demanda.

Concluye que ha quedado claro en los múltiples intercambios postales que el actor fue despedido a través de una escritura confeccionada a gusto y paladar del empleador violando los derechos del actor, quien se encontraba en estado de indefensión y ausencia, a través de un despido con multiplicidad de causas que exceden la lógica de cualquier relación contractual mediamente normal. Y que su mandante rechaza todo el contenido del instrumento invocado como cada una de las causas expresadas por el empleador, para poder obtener el pago de la totalidad de las indemnizaciones emergentes de la relación contractual.

Practica planilla provisoria de rubros reclamados, funda su derecho, ofrece prueba documental y pide, en definitiva, que se haga lugar a la demanda en todas sus partes condenando al accionado con costas.

A fs. 102 se presenta el letrado Elias Gustavo Abi Cheble, como apoderado judicial de la firma demandada, Cobertura de Salud SA, CUIT 30-70776189-6, conforme lo acredita mediante copia de poder que acompaña.

Contesta el supuesto pedido de la inconstitucionalidad del art. 4 de la ley 25.561 en base a las razones que expone. A continuación, contesta demanda solicitando su rechazo con costas.

Realiza una negativa genérica y específicas de las alegaciones contenidas en la demanda.

Relata en la verdad de los hechos que el actor trabajó para su mandante como supervisor del departamento asesores según los recibos de sueldo que adjunta; que el actor ingresó a trabajar en fecha 24/10/2011 con egreso el día 22/01/2019, con debida registración. Que su egreso se dispuso por despido con causa por exclusiva culpa del actor y que fue notificado mediante acta de desvinculación laboral pasada por escritura pública N°23 de fecha 22/01/2019 efectuada por la notaria Fuentes de Villafañe.

Afirma que las remuneraciones del actor son las que figuran en los recibos que ofrece como prueba. Expresa las razones que fundaron el despido del actor describiendo que tenía un carácter difícil, con constantes conflictos con sus superiores, desoyendo órdenes o lanzando improperios, no respetaba el horario de ingreso y faltaba cuando era necesaria su presencia en el establecimiento. En definitiva, describe que el actor tenía conductas contrarias a los deberes de buena fe, colaboración y lealtad. Le endilga al actor actitudes de acoso hacia el personal femenino y que motivaron sendos reclamos de las personas involucradas. Sostiene que las bromas subidas de tono, el hostigamiento sexual del actor al personal femenino a su cargo demuestra una conducta abusiva y persecutoria del actor respecto al personal femenino de menor jerarquía y sería una causal de despido justificado.

Cita jurisprudencia y definiciones sobre el acoso moral y la prevención de la violencia estructural.

Transcribe lo expresado en el acta de desvinculación de despido pasada por escritura pública N°23 de fecha 22/01/2019. Agrega que se ha indicado con precisión, que el actor tuvo intimaciones y apercibimientos previos, que no fueron impugnados por el actor, que el actor no impugno por redargución de falsedad el acta notarial donde se da por despedido con justa causa y que le es oponible al ser un instrumento público, transcribe las contestaciones por carta documento a los telegramas del actor y demás argumentaciones que damos por reproducidas.

Impugna la planilla de rubros reclamados como los instrumentos acompañados por el actor, plantea la inconstitucionalidad de la ley 25.561 y 25.323 como los decretos no remunerativos 1273/02, 2641/02, 905/03, 392/03, 1347/03 y 2005/04, en base a las razones que expone.

Cita derecho que considera aplicable, ofrece prueba documental y otras, hace reserva del caso federal y pide, en definitiva, se rechace la demanda con costas.

A fs. 129, la parte actora contesta los planteos de inconstitucionalidad de la demandada, de los cuales solicita su rechazo por las razones que allí expone.

A fs. 133, se dispone la remisión de esta causa a este Juzgado del Trabajo de la III° Nom, debido a la resolución de la presidencia de la CSJT N°27/2019.

A fs.136, por decreto de fecha 21/06/19, se tiene por recepcionado este proceso y se ordena hacer conocer a las partes que este magistrado, titular de este Juzgado, entenderá en esta causa, lo cual es notificado a las partes.

A fs. 141 se ordena la apertura a pruebas de esta causa por el término de ley.

En el expediente digital, en fecha 10/09/20 se dicta sentencia interlocutoria decretando la nulidad del decreto antes mencionado.

En fecha 19/04/21 se ordena la apertura a pruebas de esta causa por el término de cinco días.

En fecha 19/08/2021 se realiza la audiencia de conciliación en los términos de los arts 71 y ss y cc del CPL, donde no se presentan las partes a pesar de que se encuentran debidamente notificadas las partes. En consecuencia, se tiene por intentado el acto conciliatorio y se ordena proveer las pruebas ofrecidas por las partes.

Es de destacar que en fecha 19/08/21 la parte actora desconoce la documentación que detalla que le fuera atribuida a su parte, de acuerdo con el art.88 del CPL.

En fecha 24/08/21 se tiene por apersonado al letrado Diego Mercado como patrocinante del Proc. Andrés Zelaya.

En fecha 17/03/2023 se encuentra el informe del actuario sobre las pruebas ofrecidas y producidas por las partes. En igual fecha se dispone a tenor del art. 101 del CPL que las partes aleguen sobre el mérito probatorio de los correspondientes medios que fueran ofrecidos y producidos en la causa.

En fecha 21/03/2023, la parte actora, presentan los alegatos de bien probado, respectivamente, que se agregan a la causa.

En fecha 04/07/23 se decreta ante el informe del Colegio de Abogados del Sur sobre la inhabilitación del letrado Abi Cheble notificar a Cobertura de Salud SA en su domicilio real para que comparezca por si o con otro representante bajo apercibimiento de rebeldía de acuerdo con el art. 16 inc. 4 del CPCC, supletorio. Lo que no cumple la accioanda.

En fecha 08/09/23 se presenta dictamen del agente fiscal por las inconstitucionalidades planteadas por el demandado.

En fecha 24/10/23 se dispone medida de mejor proveer, ordenando la citación del actor para reconocer o desconocer la siguiente documentación que se le atribuye, bajo apercibimiento de ley: a) recibos de sueldo; b) Acta notificando despido de fecha 22/01/2019; c) Sanciones, apercibimientos y llamados de atención recibidos por el actor. Y que se libre oficio a Mesa de Entradas Penal del Centro Judicial Monteros y Concepción a fin de que informen sobre la existencia de causas penales radicadas contra el actor.

En fecha 09/02/2024, luego de cumplidas las medidas previas, se ordena que pase este proceso para dictar sentencia definitiva, y

CONSIDERANDO:

I) Que, de acuerdo con 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 coincidentemente por las partes en sus postulaciones; **2)** La autenticidad y recepción de la documentación telegráfica intercambiada entre las partes atento a reconocimiento implícito de las mismas por haber presentado ambas partes las mismas piezas postales; **3)** La autenticidad del acta notarial de desvinculación laboral pasada por escritura pública N°23 de fecha 22/01/19 al ser un instrumento público y ante la ausencia de su impugnación a través de la redargución de falsedad por el actor; **4)** La autenticidad de la documentación atribuida al actor que le fuera exhibida y reconocida en acta de fecha 10/11/23, de acuerdo, en todos los casos, con el art. 89 del CPL, consistente únicamente en recibos de sueldo hasta Noviembre de 2018 al no contar con su firma el acta notarial y la ausencia de documentación sobre sanciones, apercibimientos y llamados de atención recibidos por el actor. Se excluye el resto de la documentación presentada por la demandada ante el desconocimiento efectuado por parte del actor en los términos del 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; y planteos de inconstitucionalidad de la parte demandada sobre el art. 4 y 16 de la ley 25.561 y ley 25323 como decretos no remunerativos 1273/02, 2641/02, 905/03, 392/03, 1347/03 y 2005/04; **3)** Costas y **4)** Honorarios.

Primera cuestión:

Que en primer término corresponde determinar sobre la procedencia del despido con causa dispuesto por la demandada, para luego mensurar la la razonabilidad del resto de las cuestiones a tratar.

En tal sentido, las partes discuten sobre la legitimidad del despido directo con causa dispuesto por la firma empleadora mediante acta notarial pasada por escritura pública N°23 de fecha 22/01/2019 realizada por la Escribana Magdalena María Fuentes Villafañe, adscripta al Registro N°17. Dichas causas fueron negadas por el actor mediante sendos telegramas ley 23.789, que son acompañados en el proceso, tanto por el actor como por la demandada.

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 el acta notarial, antes mencionada, 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 es que no debe pagar ninguna indemnización. En cambio, si invoca una causa genérica o no logra probar la correctamente invocada, 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 debido al 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 asegurarán 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 seis cuadernos de pruebas presentados por el actor y la demandada, respectivamente.

En el orden expuesto, es claro que el despido directo con causa fue dispuesto por la firma empleadora mediante acta notarial pasada por escritura pública N°23 de fecha 22/01/2019 realizada por la Escribana Magdalena María Fuentes Villafañe, adscripta al Registro N°17. En dicha acta, cuya copia digital consta en el sistema y cuyo original tengo a la vista, se materializa el despido directo y se notifica del mismo al actor como surge de lo manifestado por la notaría.

Que, de acuerdo con todas las actuaciones de esta causa, no consta que el actor haya redargüido de falsedad al acta notarial en cuestión, a pesar de sostener en su demanda que no participó ni se notificó del contenido de esta. Es más, en la audiencia de reconocimiento de documentación de fecha 10/11/23, el actor, al ser consultado sobre el punto B, que trata sobre esta acta expresa que: “como no tiene firma estampada por lo cual no reconoce ni desconoce nada.”

Que, por todo ello, ante lo normado por el art.88 y 89 del CPL, ante la falta de un desconocimiento categórico de dicha acta, como por su valor como instrumento público en los términos del art.289 del CCCN, tiene plena eficacia probatoria como ordena el art. 296 del CCCN, sobre la realización del acto, la fecha, el lugar y los hechos cumplidos ante la escribana, es decir, fundamentalmente el despido con causa como su notificación. Así lo declaro.

Que dicho ello, corresponde determinar si esas causas que dieron lugar al despido han existido. Para ello se detallan las causas múltiples que son esgrimidas por la demandada para, supuestamente, justificar el despido del actor, que se pueden resumir en las siguientes: 1) Constantes incumplimientos respecto a las órdenes impartidas por su superior jerárquico, por haber comprobado grave negligencia en sus funciones, incumplimiento y falta de compromiso en los objetivos asumidos y establecidos en instancias de reuniones y reportes que impactan directamente en servicios y calidad de cobertura de salud de nuestros afiliados (lo que generó que varios afiliados dejaran de contratar servicios; 2) irregularidades en la apertura y cierre del local (que abría tarde y cerraba antes de horarios, sin autorización); 3) Falta de gestión de convenios previstos con

prestadores de Monteros, Alberdi y Concepción, porque no realizó visitas a los médicos de acuerdo a lo que se le ordenó; 4) No cargo los beneficiarios al sistema; 5) No activo la aplicación de los “satélites” (SIC); 6) Inconvenientes con el cierre en la rendición de la caja del mes de noviembre de 2018; 6) Violación al principio de buena fe; 7) Mal trato y falta de atención a los afiliados, que generaron quejas de los afiliados y que dos empresas, llamadas Tierra de Berryes y Tierra de Arándanos consideraran desvincularse contractualmente con el empleador; 8) Denuncias de acoso laboral y mobbing de casi todo el personal femenino de las sucursales a su cargo lo que afectaría al buen nombre de la empresa y puede ser objeto de demandas por acoso. Concluye, diciendo, el acta de despido, que todo ello ha generado perjuicios de índole económico, técnicos, organizativos a la firma empleadora y serios problemas transversales a la firma empleadora, que significa la conducta del actor una violación al deber de buena fe, incumplimiento de los deberes de conducta y colaboración, fidelidad y lealtad, configurado su caso una pérdida de confianza y de mal desempeño de funciones. Por todo lo cual se considera la firma empleadora injuriada, siendo imposible la prosecución del vínculo laboral ante la entidad y gravedad de las faltas imputadas al actor, lo que justifica, a juicio de la demandada, el despido con causa del actor a partir de la fecha del acta.

Planteada así la cuestión, es claro que son numerosas las inconductas que la demandada le imputa al actor. Y en esa gran cantidad de actos u omisiones endilgadas al trabajador corresponde considerar si respetan lo normado por el art. 243 de la LCT, es decir, si constituyen la expresión por escrito suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Por motivo se entiende el o los hechos concretos que, subsumido en el concepto jurídico de justa causa, legitima la conducta de quien extingue la relación. Por eso su descripción debe ser circunstanciada y precisa, no bastando indicar generalidades, que puedan dar lugar a fórmulas ambiguas.

Que los motivos descriptos en el acta notarial de despido con causa mencionada, en principio, hacen referencia acciones u omisiones del trabajador de manera clara, con la salvedad del primer motivo referidos a constantes incumplimientos a las órdenes impartidas, donde no hay una clara referencia a qué orden y menos sobre que incumplimiento, siendo claramente genérica y ambigua, por lo que no debe tenerse en cuenta. Así lo declaro.

Que, con respecto al resto de los motivos, la jurisprudencia sostuvo que el detalle de la información sobre las causas del despido no puede importar un formulismo taxativo, toda vez que de interpretarse de tal modo esa norma, se cercenaría el debate judicial con lesión de los preceptos contenidos en el art. 18 de la CN (CS, 16/2/1993, "Riobo, Alberto c. La Prensa SA").

La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificarlas en el juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el art. 18, CN puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo la norma inferior, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de los preceptos constitucionales invocados -del dictamen del procurador general de la Nación, al que adhieren los ministros Moliné O'Connor, Belluscio, Fayt, López y Bossert- (CS, 9/8/2001, "Vera, Daniel c. Droguería Saporiti SACIFIyA", V.107.XXXV).

Que, aclarado ello, configura un presupuesto esencial para dirimir la presente cuestión, la acreditación de la efectiva ocurrencia de todos o alguno de los hechos que sirven 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).

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 pérdida de confianza de la patronal señalada en la misiva por la que comunica 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 acta notarial de despido.

Que la causal “pérdida de confianza” derivada de los hechos que el empleador describe y al cual considera injuriosos en los términos del art. 242 LCT, no constituye una causal autónoma de disolución del contrato y debe sustentarse en hechos o actos del trabajador objetivamente demostrados indicativos de su falta de honestidad (Fernández Madrid, Juan C.- Fernández Madrid, Diego, Injurias, indemnizaciones y multas laborales, La Ley, Buenos Aires, 2011, p.203). La jurisprudencia es concordante con esta inteligencia: “Para que la pérdida de confianza del empleador en el trabajador pueda ser esgrimida como causal de ruptura justificada del contrato de trabajo, debe estar precedida de un hecho injurioso cuya valoración deberá efectuarse por el juzgador mediante las pautas otorgadas por el art. 242 de la L.C.T. (CCiv., Com. Trab. y Minas, Catamarca, 1° Nom., 26/02/1997, Niederle, Rodolfo c/ Calzados Catamarca S.A., LL NOA 1998-3-31).

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

Que en el CPD N°5, la parte demandada, ofrece a varios testigos, pero solamente comparecen dos testigos, las Sras. Gambarte y Lorini.

En fecha 18/02/22, comparece en calidad de testigo la Sra. Myriam Ruth Gambarte Jofré, quien interrogada a tenor del cuestionario propuesto en fecha 29/10/21 en el CPD N°5, al cual me remito y doy por reproducido, responde: “1) No le comprenden las generales de la Ley. Soy empleada de Cobertura de Salud y he sido compañera de Marcelo Avila, o sea conozco ambas partes. 2) Si los conozco a los dos. 3) En la oficina de Boreal de Concepción, aunque tenía tareas tambien para desarrollar en Monteros. 4) Él era responsable en principio de la apertura de la oficina porque tenia la llave, tenia que hacer convenios con medicos y centros medicos y organizar tareas no se si era tareas, pero si se atribuyó era organizar tareas de la oficina. 5) A él le dijeron que por tener la lleva tenia que tener abieta la oficina 8 y media porque el horario de trabajo 8:45 hasta las 17:30. En estado se advierte que el cuestionario presentado tiene dos veces la numeración 5 por lo cual se corrige para realizar correctamente las siguientes preguntas y la tipeada como "5" repetida le corregimos y se le hace al testigo como 5. a). 5) a) Siempre las cumplió con los sueldos, horarios de trabajo, vacaciones, aguinaldo, todo. 6) Marcelo siempre ha tenido una actitud muy prepotente en general en relación en todos los ambitos y en todos los sectores, el tuvo denuncias de varios afiliados por sentirse maltratados, ha tenido conflicot con vendedores cuando estabna a cargo de él y hacia abuso de autoridad tambien en ese sentido. Conmigo ha tenido varios problemas de trabajo yo he sido compañera de él y los problemas se han acentuado cuando él queda como coordinador de la sucursal. Ha tenido problemas tambien con otras sucursales con otras empleadas Monteros, Lules, sucursal Tucumán. A la gerente regional le golpeó el escritorio mientras le gritaba, y dicen que se calmó porque se acercaron Alejandro que era el gerente de sucursales y el guardia. a mi me ha gritado en diferentes oportunidades delante de afiliados, compañeros, vendedores. Ha tenido varios conflictos con diferentes personas que probablemente no esté recordando eso. 7) Exctamente no se, yo ingresé en julio 2013 y él ya estaba hacia como 2 años mas o menos o sea el debió ingresar en el 2011 pero el mes no sé. 8) El egreso de él no se exacto, porque yo estaba de vacaciones so me avisaron pero no recuerdo la fecha ha sido en enero de 2019. Tenía muchas denuncias de afiliados denuncias de nosotros de compañeros personas que estabamos trabajando con él, había 2 empresas que iban a retirar a todos sus empleados a causa del trato que les dio Marcelo cuando reemplazaba a la administrativa de ahí, si es que hay más temas desconozco. 9) Las denuncias de los afiliados ha sido porque no abría en horario la oficina, porque cerraba antes de tiempo, no le solucionaba los problemas los trataba mal. De las empleadas yo fui una, lo denuncié porque estaba recibiendo un constante hostigamiento laboral gritos, malos tratos, recarga excesiva

de trabjo que él sabia que no era posible hacer en 4 horas de trabajo porque yo estaba en media jornada, no respetaba mi horario de ongreso ni tampoco el de salida, una vez quieso hacerme cargo de un faltante de dinero de él, he tenido amenazas de parte laboral que ahi trabajaba solo quien él quería cuando me quería retirar en mi horario de salida o ante situaciones asi que iba a tener que ver como me justificaba con recursos humanos de la empresa, una de las situaciones que recuerdo ha sido proque queria que me quede fuera de horario de trabajo mi horario de salida era a las 13 ellos llegaron como alas 13:30 y como no habian almorzado queria que espere que pidan la comida almuercen y recien podia retirarme, cuando le digo que ya habia cumplido mi hoaririo me dice que iba a tener que justificarme por mail con rec. humanos de porque no me quedaba. Otra vez que recuerdo yo estaba con cert. médico pero como mi compañera le habia presentado el cert. medico antes de mi yo tenia que presentarme en la oficina o tenia que justificarme con la jefa de empleados. 10) Tiene denuncias reiteradas de malos tratos, con afiliados, compañeros, subordinados, jefes, hay una denuncia de acoso sexual, nose si habrá estado como razon de despido pero ha tenido manejos turbios de dinero, manejaba la caja de Concepcion cuando él no debería haberlo hecho por eso es que él tenía un faltante y quería hacerme cargo a mí una vez. 11) Si por el acoso sexual. En estado se advierte que el cuestionario presentado tiene dos veces la numeración 11 por lo cual se corrige para realizar correctamente las siguientes preguntas y la tipeada como "11" repetida le corregimos y se le hace al testigo como 11. a). 11) a). Desconozco yo estaba de vacaciones y Marcelo no me contaría algo así porque amigos no hemos quedado. 12) Si. En este estado toma la palabra el Proc. Zelaya Andrés quien solicita repregunta: Para que diga el testigo hasta que fecha trabajó en Cobertura Salud, usted. Y la siguiente aclaratoria a la respuesta de la pregunta n° 11 a). Para el testigo aclare: Si terminó como enemiga de Avila (ya que al contestar dijo que no terminó como amiga). A lo que la testigo responde: Sigo trabajando. En la aclaratoria el testigo responde: Enemigos tampoco.” (SIC).

En igual fecha declara en calidad de testigo, la Sra. Lorini Valeria Noemí, quien, interrogada a tenor del cuestionario propuesto, responde: “1) No le comprenden las generales de la Ley. 2) Si a ambos los conozco Marcelo compañero y Cobertura de Salud es mi empleador, excompañero de trabajo. 3) Cuando yo ingreso en Cobertura en 2014 el era asesor de venta o sea toda la zona sur o sea que andaba toda la zona sur, Monteros, Alberdi, Famailla, concepción. Un año despues facil lo ponen a él como coordinador no me mandan un mail a mi confirmandome que era cooordinador de las filiales del sur Monteros y Concepcion eran los rumores que él era coordinador de las filiales del sur. Digo rumores porque era lo que se comentaba no tenia un mail confirmado que el era coordinador lo sabia de boca de él y estamos comunicados por satélite las sucursales como filiales. Nosotros somos filiales o satélites, Monteros, Concepcion, Banda del rio sali, Lules, y Tucuman es sucursal y central. 4) Cuando él era asesor de venta tenia que salir a vender el producto a la obra social, cuando el dijo que el era jefe era coordinar las satelites , por Monteros no iba mucho, iba seguido porque vendia el producto para retirar datos para afiliar la gente, cuando fue coordinador de las satelites ya no iba tanto pero si iba, con el tuvimos el trabajo estabamos en otro local y teniamos que buscar otra oficina donde estamos ahora, buscar prestadores o ver que yo los haga, la verdad que muy definido lo que el tenia que hacer como coordinador no tenia, como encargado mio yo siempre dependia mas de sucursal tucuman pedia lo que necesitaba para allá como lo hago actualmente. 5) Es que como vendedor creeria que no tenia horario como coordinador no lo se lo que me sucede a mi puntualmente es que a él lo dejan en el 2019 creo y entonces a él la gerente regional le da la orden que me reemplace en la oficina de Monteros porque yo estaba de vacaciones que era de 9 menos hasta 17:35 y ahi tengo yo los mensajes en los corporativos que el no cumplia los horarios iba a las 10 cerraba a las 11 y no abría. Esos mensajes los envié pero ya no los tengo. abría 10, 10 y media y antes del mediodia ya se iba, no abría a la tarde digamos, cerraba a las 11 y ya no volvía a abrir. Los afiliados me mandaban al corporativo y eran las quejas de los afiliados y en su momento yo paso todo para allá. En estado se advierte que el cuestionario presentado tiene dos veces la numeración 5 por lo cual se corrige para realizar correctamente las siguientes preguntas y la tipeada como "5" repetida le corregimos y se le hace al testigo como 5. a). 5) a) Si, estoy con los aportes al día, sueldo al día, todo bien. 6) Conmigo era una persona que levantaba la voz facilmente, eso si, nos toco en un momento... lo conocían en la sucursal com Marcelo Avila, era tirano, no se podía trabajar con ese señor. 7) No se yo entro en el 2014 y él ya estaba cuando entró él no se. 8) Fue despues en enero de 2019 yo vuelvo de las vacaciones y ha sido todo el problema con los horarios las quejas de los afiliados, dos empresas tambien que se quejan directamente con Boreal el no hizo la gestión de ver de esos afiliados que estabn sin cobertura en el sistema decia por baja de aportes pero no es asi el tendria que haber consultado allá porque son dos empresas que hacen aportes directos que uno consulta y de sucursal le solucionan, no era uno han sido varios Tierra de Berris y Tierra de arandanos que los afiliados esos se quejan en personal del empleador y de ahi a Boreal son afiliados que se le estaba negando el servicio, actualmente me pasa y se lo que tengo que

hacer y me imaginaba que el tambien tenia que saber. 9)De eso tengo un monton de mensajes de gente que no le gestionaba nada, le levantaba la voz y lo mandaba al afiliado afuera, yo pase esos mensajes como le dije, ya no los tengo. 10) Las quejas esas de los afiliados, a mi me paso una situacion con el que yo puse una denuncia policial, si lo hice. Era cuando en mi, cuando yo entro a trabajar yo trabajaba de 9 a 1 era mediodia mi trabajo alla no habia un lugar fisico, estabamos en el sindicato del Ingenio Ñuñorco, entonces la idea era que cuando tenga oficina en lugar propio iba a ser el horario completo y de ahi me dan la orden de suc. que busque yo la oficina, y ahi viene él diciendo que tenia que buscar oficina yo hasta eso ya pasaba los datos y de ahi yo gestionaba mi horario completo siempre con suc, para mi Marcelo era un vendedor asesor de venta, y se concreta la oficina y se hace la inauguracion y quedo con la llave y le dije si es broma no le doy esa confianza y sies en serio no va, me dicen que yo tenia el hoario completo y el me dice te he conseguido el hoario completo y ahora pasá para el fondo, y conté en mi casa y puse denuncia de eso y conté en suc. tambien de eso. 11) Si, lo que acabo de contar. Agrego que cuando llegaba a monteros y me tomaba la computadora para revisarme los mail y mi telefono corporativo para revisar en el baño, y puse en conocimiento a sucursal. En estado se advierte que el cuestionario presentado tiene dos veces la numeración 11 por lo cual se corrige para realizar correctamente las siguientes preguntas y la tipeada como "11" repetida le corregimos y se le hace al testigo como 11. a). 11) a). Tengo entendido que si, no lo vi. 12) Si. Con lo que se dio por terminado el acto previa lectura y ratificación de su contenido firmando S.S. y los comparecientes por ante mi de lo que doy fe.” (SIC).

Previo a analizar los testimonios, se debe, en primer término, resolver la tacha interpuesta en fecha 04/03/22, contra dichos testimonios por los apoderados del actor en la incidencia de este cuaderno de pruebas que se encuentra radicado para su consulta en el Juzgado del Trabajo de la III° que se caratula 17/19-D5-I1.

En dichas tachas se ataca a las testigos por una supuesta falta de fundamentación de las respuestas como por su relación laboral con la parte demandada, concluyendo que se tratan de testigos preparadas, cuyo testimonio debe ser disminuido en su fuerza probatoria por lo expresado. En tal sentido, corresponde desestimar las tachas por cuanto no constituyen una auténtica impugnación a la idoneidad de los testigos, sino tan sólo de sus dichos. Pues su condición de empleadas de la accionada no los inhabilita per se para declarar, más cuando se tratan de situaciones que dicen haber vivido con el actor, pero, a su vez, obliga a considerarlas con mayor estrictez en cuanto a su alcance, de acuerdo con numerosa jurisprudencia imperante al respecto.

Sobre las tachas se sostuvo que hay que distinguir las impugnaciones dirigidas contra la persona de los testigos de aquellas que tienen por objeto demostrar las contradicciones o falsedades de que padece la respectiva declaración (“tachas al dicho”), y son solo las primeras las únicas que pueden alegarse y probarse durante el periodo probatorio, correspondiendo que las segundas se hagan valer en los alegatos (cfr. Palacio- Alvarado Velloso, “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación” T8, pg. 439). Por ello, si la declaración del testigo se halla en contradicción con otras pruebas producidas, será en la etapa del dictado de la sentencia definitiva en la que el magistrado habrá de otorgar prevalencia a aquélla que a su juicio revista mayor credibilidad. En definitiva, la supuesta contradicción entre los dichos del testigo y la prueba rendida hace al mérito de su declaración, y no a la inhabilidad o parcialidad del declarante. Por tanto, no corresponde que en la etapa incidental de la tacha que el testigo proceda a justificar, ofrecer y/o producir prueba alguna acerca de lo declarado. Corresponde tan solo al testigo, en último supuesto, declarar acerca de sus percepciones o realizaciones de hechos pasados o de lo que ha oído sobre éstos” (Corte Suprema de Justicia - Agremiacion del Personal de Enseñanza Media de la Provincia de Tucumán vs. Provincia de Tucumán s/ prescripcion adquisitiva” cuaderno de prueba del actor n° 3. Testimonial Nro. Expte: 23/17-A3 Nro. Sent: 628 Fecha Sentencia 26/07/2021).

Por lo que siendo que la apreciación y valoración de las declaraciones solo le corresponde al Juez, quien a través de su actividad intelectiva (sana crítica - lógica más experiencia) establecerá la fuerza probatoria de cada uno de los testimonios comparándolo con el resto del plexo probatorio en forma conjunta aplicándolo al caso concreto de autos, ante la merituación dada a los testimonios, corresponde rechazar las tachas opuestas por el actor sobre ambas testigos, y así lo declaro.

Que, no obstante ello, de acuerdo a lo expresado, en el análisis de las declaraciones de las testigos se impone la evaluación estricta de las mismas en tanto que tienen una relación laboral con la accionada, que por sí mismo no invalidan sus testimonios de ninguna manera en tanto luzcan objetivos, coherentes y pertinentes, pero que obligan a merituarlos con cierta rigurosidad pues la misma relación laboral puede significar una posibilidad de cierta inclinación a favor de una de las

partes por la relación de subordinación laboral.

Que al analizar el testimonio de la Sra. Myriam Ruth Gambarte Jofré, se advierte que hace referencia a el actor tenía una actitud “muy prepotente en general en relación en todos los ámbitos y en todos los sectores, él tuvo denuncias de varios afiliados por sentirse maltratados, ha tenido conflicto con vendedores cuando estaban a cargo de él y hacia abuso de autoridad también en ese sentido”, incluso agrega que “ Conmigo ha tenido varios problemas de trabajo yo he sido compañera de él y los problemas se han acentuado cuando él queda como coordinador de la sucursal”. Luego remarca sobre un hecho con la gerente regional, para luego agregar “que dicen” que se acercó un gerente y un guardia y se calmó el actor, lo que denota que no fue testigo presencial de ese hecho en particular, sino que se enteró por terceros. Luego agrega que, a ella, el actor le ha gritado en diferentes oportunidades frente a diversas personas, remarcando las denuncias contra el actor de sus compañeros o de afiliados porque no “abría en horario la oficina, porque cerraba antes de tiempo, o no le solucionaba los problemas los trataba mal” y que fue, supuestamente, hostigada por el actor con gritos, recarga de trabajo, exceso en el horario de trabajo con amenazas, o faltantes de dinero. Reitera lo de las denuncias de malos tratos, con afiliados, compañeros, subordinados, jefes, y una denuncia de acoso sexual. Todo ello sin agregar mayores elementos como lugares, personas efectivamente involucradas o fechas.

Que la testigo la Sra. Lorini Valeria Noemí, quien, sostiene que el actor era coordinador de las filiales, y que en una oportunidad cuando la reemplazo no cumplia los horarios, que “iba a las 10 cerraba a las 11 y no abría” y que el actor era una persona que levantaba la voz fácilmente, que era tirano, que no se podía trabajar con él, que tuvo problemas con los afiliados de las firmas Tierra de Berris y Tierra de arandanos por temas que podía solucionar, que tenía mensajes de afiliados maltratado, aclarando que ya no los tiene. Relata que a ella le paso un hecho que describe en su parte central de la siguiente forma “le dije si es broma no le doy esa confianza y si es en serio no va, me dicen que yo tenia el horario completo y el me dice te he conseguido el horario completo y ahora pasá para el fondo, y conté en mi casa y puse denuncia de eso y conté en suc. tambien de eso” a eso se suma hechos como que les revisaba los mail y teléfono corporativo.

Que los hechos relatados por las testigos revelan diferentes situaciones que deben ser, por ello, justamente, sopesadas de manera diversa. En principio las adjetivaciones o consideraciones subjetivas de las testigos sobre la persona del actor de ser un “tirano” o “prepotente” no pueden imponerse como elementos probatorios relevantes, pues, simplemente, revelan, la idea o sentir de las testigos sin una referencia a un hecho concreto. En este aspecto, las testigos mencionan diversas situaciones como malos tratos o falta de cumplimiento de deberes del testigo que no están claramente a cargo de este. Me explico, en la contestación de demanda, la accionada, sostiene que el actor era un supervisor del departamento de asesores, mientras en la demanda, el mismo actor dice que era encargado de dos sucursales de Concepción y Monteros, no surgiendo clara las responsabilidades o deberes que tenía el actor en la atención al público, por ejemplo. De hecho, en el testimonio de la testigo Lorini dice que era asesor de ventas y que luego se presentó como coordinador, sin que a ella se lo confirmaran, es más, dice que para ella el actor era vendedor asesor. Luego sostiene literalmente sobre las tareas del actor que “la verdad que muy definido lo que el tenía que hacer como coordinador no tenia, como encargado mio yo siempre dependia mas de sucursal tucuman pedia lo que necesitaba para allá como lo hago actualmente”, luego expresa que el actor “como vendedor creeria que no tenia horario como coordinador no lo se”

Que la testigo Gambarte hace referencia a la apertura y cierre del local, que se supone es en Concepción, pero a la vez resalta que las tareas del actor “en principio de la apertura de la oficina porque tenia la llave, tenia que hacer convenios con medicos y centros medicos y organizar tareas no se si era tareas, pero si se atribuyó era organizar tareas de la oficina”, pero, no surge patente que

haya sido su tarea siempre la de apertura del local, pues dice que “en principio” lo era. A su vez, hace referencia a una serie de hechos que califica de maltratos como gritos a su persona, problemas de rendición de caja, sobrecarga de trabajo, etc, pero que no son circunstanciadamente relatados para poder mensurarlos en su grado de incumplimiento de deberes del actor. Es decir, es importante saber los detalles de esos hechos para poder medir el grado de inobservancia por parte del actor, sino quedan solamente en manifestaciones meramente generales sin referencias específicas.

Que en la mayoría de los hechos manifestados por las testigos sobre el comportamiento del actor no se encuentran sustentados por elementos que permitan considerarlos, así, por ejemplo, sobre el manejo del dinero u órdenes dadas al personal, no se ha acercado ninguna prueba por la demandada sobre las tareas y responsabilidades del actor o informes sobre faltantes de dinero. Y menos se han presentado algún tipo de actuaciones previas de la empleadora que tenga en vista intimar al actor sobre esas conductas en forma anterior al despido.

Que de todo lo narrado por las testigos, es especialmente relevante lo expresado por el presunto acoso sexual que dice la testigo Gambarte ha dado lugar a una denuncia, de la cual ella no es parte y no identifica claramente. La que si manifiesta haber hecho una denuncia policial es la testigo Lorini cuando, parece, el actor le manifestó que le había conseguido el horario completo y le dijo que pase “al fondo”. La legislación vigente obliga a tomar en cuenta toda situación que pueda significar cualquier tipo de violencia contra la mujer. Ahora bien, con respecto a esta situación el Juzgado emitió una medida para mejor proveer en fecha 24/10/23 para que se libre oficio a los Centros Judiciales de Monteros y Concepción a fin de que informen sobre la existencia de causas penales radicadas contra del actor, Sr. Marcelo Domingo Avila, DNI N°16.021.966.

Que las oficinas penales de Concepción y Monteros contestaron en fecha 30/10/23 y 01/11/23 en el proceso principal, respectivamente, que el actor no tiene ninguna denuncia penal en su contra. Dicha situación es una prueba de la seriedad tomada por este sentenciante ante toda situación como la denunciada. Pero, tal carencia de denuncia obliga a ponderar el testimonio de la testigo de modo más estricto en referencia a la seriedad de sus manifestaciones, es decir, obliga a sopesar la declaración con el resto de la prueba a fin de lograr una correcta evaluación de la eficacia probatoria.

Que la verosimilitud y seriedad de los testimonios está dada por diversos elementos como la coherencia del relato, contextualización de la declaración y existencia de corroboraciones periféricas. Por lo que más allá de necesitar un relato de la coherencia interna, es necesario corroborar que el relato del testigo se correlacione y guarde sentido con el resto de las pruebas del expediente para que tenga coherencia externa. Más, cuando tal prueba, esto es la denuncia policial, surge de su mismo relato testimonial. En definitiva, estas omisiones apuntadas no crean la necesaria verosimilitud en el relato de la testigo sobre la importancia dada a ese hecho puntual declarado, que es el único que puede llegar a tener una gravedad por sí solo para justificar el despido.

Nuestra Corte expresó que: “corresponde seguir las pautas de valoración mencionadas por Cafferata Nores - Hairabedian, quienes postulan que la tarea de apreciación crítica de la prueba testimonial debe concentrarse en tres aspectos: a) la fidelidad de la percepción, esto es que los sentidos no hayan engañado al testigo; b) la sinceridad de los dichos del deponente, es decir que éste no quiera engañar al oyente; c) Y por último es necesario además, luego de la valoración individual del testimonio, cotejarlo con el resto de las pruebas reunidas para lograr una correcta evaluación de su eficacia probatoria. (Cafferata Nores-Hairabedian, “La Prueba en el proceso penal”, Abeledo Perrot, 2011, pág. 153 y ss) (Cfr. CSJT. Sent N° 995 del 24/07/2018 “Bessero Mondino y otros”).

La Jurisprudencia ha sostenido que para que las declaraciones testimoniales tengan fuerza legal y convictiva, conforme a las reglas de la sana crítica, deben ser veraces, sinceras, específicas, objetivas, imparciales, concluyentes y concordantes y no dejar dudas. Cuando se trata de probar un hecho solamente con la prueba testimonial, las declaraciones deben ser categóricas, amplias,

sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar dudas (CNAT, sala I, 31-8-2001, DT, 2002-A-77).

Que por todo lo expresado al analizar las testimoniales vertidas con el resto del material probatorio, surge evidente que para la mismas han existido situaciones que definen como de malos tratos e incluso hablan de incumplimientos del actor, pero, en todos sus testimonios no expresan los hechos de una manera circunstanciada que permita apreciar o valorar prudentemente dichas acciones de acuerdo con las circunstancias personales y modalidades de este caso. Como por ejemplo no hay elementos claros que definan las reales responsabilidades del actor. Es decir, que es necesario para establecer el mérito o fuerza probatoria de los testimonios vertidos por las testigos otros elementos para poder determinar su eficacia probatoria para justificar el despido.

Que por ello no es suficiente lo declarado por las testigos para fundar la valoración de la injuria teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad o temporaneidad. Lo que obliga a seguir valorando toda la prueba a fin de ver si se logra acreditar la hipótesis de la demandada de la justa causa del despido.

Que es importante en ese orden, reitero, la falta de una mínima contextualización sobre el modo, lugar y tiempo de los hechos que relatan los testigos como de las verdaderas obligaciones a cargo del actor. Tampoco esas manifestaciones pueden ser correlacionadas con las denuncias de las testigos como empleados acompañadas al contestar la demanda, por las siguientes razones: 1) Fueron categóricamente rechazadas por el actor mediante escrito a los fines de la audiencia de conciliación en los términos del art. 88 del CPL, que fue tenida en cuenta en el decreto de fecha 24/08/21; y 2) La falta de actividad probatoria de la demandada en orden a probar la autenticidad de dichas denuncias, pues no hay ninguna prueba dirigida a reconocer la autenticidad de esos instrumentos privados, lo que implica que no tienen ningún valor probatorio, pues como dice el art. 314 del CCCN, el reconocimiento de la firma por las empleadas testigos habría significado el reconocimiento

del contenido de dichos instrumentos, y por tanto tendría cierta eficacia probatoria.

Que la omisión de acreditar la autenticidad de las denuncias acompañadas con la contestación ocasiona su ineficacia probatoria.

Que a ello se agrega de forma vital las fechas de esas supuestas denuncias por parte de la testigo Lorini por ejemplo, donde figura fecha en Agosto de 2018, es decir, casi cinco meses antes del distracto. Así la más lejana en el tiempo es la denuncia efectuada en fecha 16 y 27 de Julio de 2018 por la testigo Gambarte, y el resto son de Agosto y Noviembre de 2018, sin especificar día. Y la más cercana es la última de fecha 10 de diciembre de 2018 que relata un hecho muy puntual sobre el tiempo de trabajo de la testigo Gambarte, donde solamente sostiene que el actor la amenazó con avisar a recursos humanos, lo cual no luce como especialmente grave.

Que, a pesar de que ninguna de esas denuncias tiene valor probatorio ante su falta de reconocimiento por las supuestas denunciantes y que tampoco tiene fecha de recepción por parte de la empleadora, lo que le quita entidad y seriedad, determinan que entre el despido con causa y los hechos en cuestión no ha existido contemporaneidad.

Que ello es corroborado por la falta de puntualización en los testimonios brindados de las circunstancias de tiempo de los supuestos hechos relatados por las testigos. No hay ninguna prueba que permita tener a la máxima sanción posible en un contrato de trabajo, que es el despido con causa, dentro de un contexto de contemporaneidad con los hechos relatados. A ello se suma que la demandada en el momento procesal oportuno, esto es, al contestar la demanda o al momento del art. 56 del CPL, no ha acompañado ningún elemento en tal sentido, como un sumario administrativo, apercibimientos o sanciones previas (ver proceso digitalizado adjuntado en fecha 19/05/23, el cargo de fs.125).

Que autores como “Carlos Etala señalan que el despido está sometido a “la observancia de varios principios del derecho disciplinario laboral:c) el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y de la sanción” y que este requisito “exige que exista una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento” (Etala, Carlos, Contrato de trabajo, T. II, Astrea, Buenos Aires, 2010, p. 241). En sentido coincidente, Raúl Ojeda expresa que “conforme a un criterio pacíficamente adoptado en doctrina y jurisprudencia, debe existir una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento. Debe

existir una reacción oportuna del ofendido, de modo tal que no se entienda que ha existido un consentimiento tácito de la inconducta, aspecto temporal que no es dable nominar en abstracto porque su determinación dependerá de las circunstancias del caso." (Ojeda, Raúl, Ley de contrato de Trabajo Comentada, T. III, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, p. 362). Asimismo, Alberto J. Maza afirma que "En el tratamiento de la injuria y su configuración en el caso concreto, debe observarse una razonable conexión temporal entre la injuria y la sanción. Si esta se demora y la relación subsiste, implicaría aceptar que el hecho no tuvo entidad injuriosa en relación a las modalidades y circunstancias personales del caso; justamente porque, pese a todo, la relación continuó, lo que evidencia que pudo consentirse su prosecución [] No es posible establecer pautas concretas ante el universo de posibles incumplimientos y modalidades. Se trata en realidad de una cuestión que depende de las circunstancias de cada caso. Imperativamente, el lapso que media entre la infracción y el despido debe ser breve, apenas el necesario para conocer la situación, valuarla y actuar en consecuencia" (Maza, Alberto J. en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Alberto J. Maza, La Ley, Buenos Aires T. III, 2012, p. 380)". En esa misma línea interpretativa, se ha dicho que "El art. 242 de la LCT dispone que constituyen injuria laboral los incumplimientos de una de las partes de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que impidan su continuación. Con este concepto se relaciona estrechamente la exigencia de temporaneidad ya que, el contratante cumplidor que omite toda diligencia relacionada con un incumplimiento de la otra parte que podría dar lugar a la denuncia, demuestra, con su inacción que dicho incumplimiento no impedía la continuación de la observancia del contrato. Esta inacción produce la degradación de la justa causa de despido y obsta a la invocación posterior como justa causa de denuncia de los hechos que, en virtud de ella han resultado consentidos" (CNTrab., Sala VIII "Lombardini, Romina N. c. Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.", sent. del 29/9/2006, La Ley Online; AR/JUR/7064/2006). En cuanto al tiempo razonable en que el trabajador debe considerarse despedido la Cámara Nacional del Trabajo ha dicho que "si el despido del trabajador ocurrió cuatro meses desde que se produjo la injuria, no hay contemporaneidad y por lo tanto el despido es ilegítimo" (C. Nac. Trab., sala X, 25/02/2013, "Erramouspe, Walter Raúl c. Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires s/ Despido", DT2013 (agosto), 1971)" (Doctrina y jurisprudencia citada por nuestra CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo- Ibarra Walter Oscar vs. Geo Gas s.r.l. s/ cobro de pesos Nro. Sent: 810 Fecha Sentencia 26/06/2017).

Que se debe sancionar en tiempo oportuno, sin dejar transcurrir, desde el incumplimiento, un lapso que indique que la falta ha sido consentida. La contemporaneidad no significa inmediatez, sino relación lógica en el tiempo entre la injuria y la sanción, que no es matemática ni fija, sino que depende del tiempo en que los hechos llegaron a conocimiento del principal. A criterio de este sentenciante, a pesar de que el término para ello no está fijado legalmente estimo que el mismo debe ser razonable y está ligado necesariamente al tiempo fijado para el régimen disciplinario, por lo que me parece un plazo prudente el de 30 días de tomado el conocimiento del hecho o conjunto de hechos para la determinación de la sanción como fija el art. 67 de la LCT para la impugnación de la sanción por parte del trabajador. El mismo art. 242 LCT establece que "la valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto por la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales de cada caso." La norma otorga a los jueces laborales una potestad para apreciar si el despido es procedente, sea directo o indirecto, y dentro de ese margen de apreciación está incluido el de su tempestividad.

Que en todo despido es importante constituir previamente en mora al incumplidor para que pueda revisar su conducta bajo apercibimiento de extinguir la relación laboral, en ejercicio de la buena fe de las partes, lo cual no ha cumplido la accionada en ningún caso, lo cual refrenda la conclusión previa. Así por ejemplo para justificar un despido no es suficiente la cantidad de llegadas tarde, sino los apercibimientos, prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias que el trabajador no ha tenido en cuenta para modificar su actitud. Las faltas reiteradas injustificadas demuestran falta de contracción a las tareas y son causales de despido justificado cuando se invoca en la notificación respectiva un nuevo hecho de índole similar.

Que por ello considero que el despido con causa efectuado por la demandada por los hechos que supuestamente ha conocido con anterioridad, implican que la demandada no ha podido demostrar la necesaria temporaneidad con las faltas endilgadas de modo general, de acuerdo con todo lo manifestado. A su vez, es evidente que se generan una duda razonable que obliga a decidirse a favor del trabajador (art.9 LCT). Consecuencia de dicha falta de acreditación del enunciado o hipótesis propuesta por la demandada de una manera razonable de acuerdo con las pautas de causalidad, proporcionalidad y oportunidad del despido con justa causa implican la falta de

probabilidad y, por tanto, de justificación de dicha rescisión.

Que tampoco existe ninguna otra prueba de la demandada que acrediten ninguno de los múltiples hechos imputados al actor.

Que todas las consideraciones precedentemente expuestas me llevan a concluir que la extinción de la relación laboral dispuesta por el acta notarial de fecha 22 de Enero de 2019 por la demandada, Cobertura de Salud SA, en contra del actor, ocurrió de manera injustificada y, por tanto, arbitraria. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

Reclama el actor el pago de los rubros por: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas 2019, SAC s/ vacaciones, SAC proporcional 2019 1er semestre, días trabajados, vacaciones 2019, indemnización Ley N° 25.323, y entrega de certificación de servicios y remuneraciones, o en su defecto pago de la multa prevista en el art.80 de la LCT, de acuerdo a la planilla provisoria que acompaña con más los intereses correspondientes desde que son debidos hasta su efectivo pago, gastos, costas y la eventual actualización que por ley pudiere corresponder.

La parte demandada impugna la procedencia de los rubros reclamados, ante la existencia de justa causa en el despido y, por ende, en la falta de obligación de pago de dichos rubros entre otras razones, como por el supuesto pago de la liquidación final a través del proceso de consignación judicial caratulado “Cobertura de Salud SA c/ Avila, Marcelo Domingo s/ Especiales (Residual)”, Expte. n° 318/19, que se presentara en el Juzgado del Trabajo de la IV° Nom del Centro Judicial de San Miguel de Tucumán. Al respecto el informe de fecha 24/11/21 en el CPA N°3 del Juzgado mencionado, en el respectivo vínculo, informa que "1) Que en este juzgado si tramita el Expte. n° 318/19 " COBERTURA DE SALUD S.A. VS AVILA MARCELO DOMINGO S/ ESPECIALES (RESIDUAL)". 2) Que la fecha de inicio de los autos mencionado en el proveído que antecede es el 29/03/2019. 3) Que la actora no dio cumplimiento acabado con lo ordenado mediante proveído de fecha 04/04/2019. 4) Que la actora no adjunto la documentación original por lo cual no se corrió el traslado de demanda. OFÍCIESE. 318/19 EJSC Fdo. Dr. Carlos Alberto Frascarolo, Juez Subrogante".”

Que a ello se agrega el informe pericial del CPD N°4, donde el perito Contador, de acuerdo con el informe del Banco Credicoop en el CPA N°4, concluye que el actor no ha percibido el cheque por la suma de la liquidación final, corrigiendo su informe de fecha 30/05/22.

Que, en definitiva, el demandado no ha acreditado el pago de la liquidación final del actor mediante los medios legales correspondientes, sea a través de los recibos de sueldo correspondiente (art.138 y 149 de la LCT) o constancia bancaria (art.125 de la LCT).

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 denunciada por el actor y certificada por el perito contador Mario G. Racedo, en la suma de $38.335,23, que percibiera en el mes de Octubre y Noviembre de 2018, cuyos recibos acompañara con la contestación de demanda. Igualmente, dicho monto no fue desconocido por la demandada al contestar la demanda, por lo cual a tenor del art. 60 del CPL, debe tenérselo por conforme.

Sobre los planteos de inconstitucionalidad planteados por la parte demandada sobre el art. 4 y 16 de la ley 25.561 y ley 25323 como decretos no remunerativos 1273/02, 2641/02, 905/03, 392/03, 1347/03 y 2005/04:

En primer término se rechaza el planteo sobre el art.4 de la ley 25.561, donde el demandado contesta la supuesta impugnación de dicha norma por el actor, cuando en realidad nunca eso ocurrió como surge de la demanda. Por tanto, no hay ninguna cuestión controvertida a tratar. Así se declara.

Con respecto al resto de los planteos introducidos por la demandada contra la duplicación de los montos de las indemnizaciones como contra los decretos citados, debe rechazarse las mismas por

cuanto carecen de todo fundamento serio los planteos de la accionada al no explicar de manera clara y concreta el perjuicio constitucional ocasionado como su actualidad, pues según la jurisprudencia del Máximo Tribunal, el planteo de inconstitucionalidad exige de un sólido desarrollo argumental y fundamentos suficientes para que pueda ser atendido y, por lo tanto, debe contener no sólo el aserto de que la norma impugnada causa agravio, sino también su demostración en el caso concreto (CSJN Fallos: 327:1899, entre otros. Para lo cual me adhiero en un todo al dictamen fiscal presentado en fecha 08/09/23, en este aspecto como en el rechazo de la inconstitucionalidad contra la ley 25.323. Por todo lo cual se rechaza los planteos de inconstitucionalidad por las razones consideradas. 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: 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 (22/01/19). Así lo declaro.

4) SAC sobre integración mes de despido: Es criterio de este Juzgado, que la indemnización por el mes de integración de despido que dispone el art. 233 de la LCT es un rubro indemnizatorio, no remuneratorio. Por lo cual no se encuentra alcanzado por el art. 121 de la LCT, es decir, como parte de la totalidad de las remuneraciones del semestre que da lugar al SAC, por lo que no es procedente este rubro. Así lo declaro.

5) Vacaciones no gozadas 2019: Dicho rubro es de pago obligatorio, independientemente de la forma de la extinción del vínculo laboral, de acuerdo con lo normado por el art.156 de la LCT, por lo que corresponde su pago. Así lo declaro.

6) SAC S/ Vacaciones: Que las vacaciones son una remuneración que se habría devengado y seria sujeta a lo dispuesto por el art. 121 de la LCT, es decir, dentro de la totalidad de las remuneraciones devengadas en el semestre que corresponda en cada año. Por ello, considero que corresponde su pago. Así lo declaro.

7) SAC proporcional 2019: Dicho rubro es de pago obligatorio, independientemente de la forma de la extinción del vínculo laboral, de acuerdo con lo normado por el art.123 de la LCT. Por tal razón, considero que este rubro debe prosperar. Así lo declaro.

8) Días trabajados en el mes de enero de 2019: Este es un rubro de pago obligatorio en cualquier circunstancia de desvinculación o ruptura de la relación laboral, en tanto se refiere a un derecho propio del trabajador por la labor desplegada hasta su despido. Por lo que, al no estar acreditado su pago, corresponde declarar su procedencia.

9) Vacaciones: Este rubro solicitado en la demanda no aparece claramente identificado, pero parece referirse a las vacaciones del año 2018, en tal sentido el art. 162 de la LCT establece que las vacaciones no gozadas no son compensables en dinero, salvo el caso de las proporcionales del art. 156 de la LCT, ello atento a su carácter higiénico y de salud que busca que el trabajador las goce de manera obligatoria. Por tal razón, no es procedente este rubro, y así lo declaro.

10) 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 15/02/19 (de acuerdo al intercambio epistolar presentado por las partes en el proceso, por ende, reconocidos por los mismos al coincidir dichos instrumentos y falta de desconocimiento, en especial carta documento de fecha 19/02/19 que rechaza el telegrama ante mencionado que dice haber recibido el día 18/02/19), reclama el pago de las indemnizaciones previstas bajo apercibimiento de reclamar 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 donde niega todo derecho al actor y la falta de desconocimiento a la intimación citada como su recepción en la contestación de demanda, implica que las intimaciones en los términos del art. 2 de la ley 25.323, ante el despido efectuado en fecha 22/01/19, 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 esta acción judicial, por lo que estimo es procedente las sanciones establecidas en el art. 2 de la ley 25.323. Así lo declaro.

11) Art. 80 de la LCT: Solicita la entrega de la certificación se servicios y remuneraciones o en su defecto la imposición de la multa que dispone dicha norma. Al respecto es preciso verificar si el trabajador, vencido el plazo de 30 días corridos desde el despido, ha intimado la entrega de dicha certificación de trabajo de acuerdo a lo ordenado por el decreto 140/01 en su art.3, que reglamenta la ley 25.345, que incorpora dicha obligación y multa, en su defecto. Que de todas las misivas remitidas por el actor, no se encuentra ninguna que cumpla con tal requisito, por lo cual declaro que no es procedente este rubro. Así lo declaro.

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 la misma, es decir una vez y media la tasa activa, por las siguientes consideraciones.

Que con relación a 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 Diciembre de 2023, el nivel general de precios al consumidor aumentó más de un 25 % mensual durante dicho mes, y que fue del 12,8% en Octubre de 2023, lo que produjo en el último año una inflación interanual de más del 211,4%. 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 200 %, aunque son muchos los economistas que alertan que fácilmente podría superarlo 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 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 al respecto la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala I, ha compartido este criterio de justicia y equidad, con las ratificaciones efectuadas en los procesos “Ponce, Gustavo Daniel c/ Populart s/ cobros de Pesos”, Expte. 21/22, Quiroga, Diego Martín c/ Topper Argentina SA s/ Despido, Expte. 87/22 y “Losalle, Laureano Horacio y o. c/ Experta ART SA s/ enfermedad accidente”. Al respecto, en el primer proceso, dijo “Sin lugar a dudas la jurisprudencia citada tiene una actualidad avasallante en el estado de situación actual donde el índice inflacionario interanual ha superado los tres dígitos durante 2023. Actualmente, la realidad económica-finaciera de nuestro país evidencia- sobre la base de criterios objetivo de ponderación- que la tasa de interés activa, en promedio (111,66%) se encuentra muy por debajo de los niveles inflacionarios, y que obviamente en esas condiciones no alcanza para conservar el valor de una indemnización hasta el efectivo pago y mucho menos para compensar el no uso del capital. Esa situación, que no puede ser ignorada por el juzgador, sobre todo si del reconocimiento de créditos de carácter alimentario se trata como sería el caso de autos, habilita a la hora de juzgar, por ser un hecho de público y notorio (cuestiones del orden de la naturaleza y/o sociales y/o económicas de macro impacto), ha utilizar las herramientas necesarias para preservar el crédito del trabajador, ello en el marco irrestricto del principio protectorio y en la inteligencia de que el trabajador, en el actual paradigma vigente de los Derechos Humanos Fundamentales se constituye en un sujeto de preferente tutela constitucional, "Señor de todos los mercados" (conf. CSJN in re "Vizotti..."). No debe perderse de vista que el interés aplicado a las sumas debidas al trabajador ya no solo se encuentra únicamente destinado a resarcir la falta de pago en término, sino que también a garantizar, en forma indirecta el mantenimiento del poder adquisitivo de las sumas de condena, lo cual no se logra cuando la tasa fijada jurisprudencialmente apenas cubre la depreciación que ha sufrido la moneda. En la actual coyuntura, considerando que es deber de la jurisdicción fallar conforme los principios de racionalidad (estructura normativa vigente) y razonabilidad (con apego a la realidad), todo lo cual hace a la seguridad jurídica a la que deben proveer las decisiones judiciales; se impone sin lugar a dudar la necesidad de revisar los intereses utilizados judicialmente, obligando a idear soluciones que en cierta medida restituyan el valor del crédito e indemnicen por la mora en la cancelación de la obligación. En definitiva, de lo que se trata, como lo decía Augusto Mario Morello, de que los jueces no pueden ser fugitivos de la realidad. Solo así se logrará la vigencia irrestricta del principio protectorio, y se respetará el derecho de propiedad de los trabajadores (art. 17 CN), garantizando a su vez que no sufran ningún tipo de daño en su patrimonio (art. 19 CN). En consecuencia y dentro de la lógica apuntada, no advierto arbitrariedad alguna en el pronunciamiento atacado menos aun lesión a garantías constitucionales, por el hecho de que el magistrado de grado al momento de establecer la condena indemnizatoria y en razón del fenómeno inflacionario en curso hubiera decidió reajustar la tasa activa que publica el BNA, acudiendo a la fijación de una tasa de interés que, además de impedir el efecto negativo de desalentar el pago oportuno de la deuda laboral, razonablemente, propendiera al mantenimiento del valor de los créditos condenado en autos.”

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: AVILA, Marcelo Domingo.

Tasa activa BNA en la forma y proporción considerada

Datos:

Ley de Contrato de trabajo

Categoría supervisor - de jornada completa

Mejor Remuneración mensual, normal y habitual declarada procedente: $95.839

Fecha de ingreso: 24/10/2011

Fecha de egreso: 22/01/19

Antigüedad: 7 años, 2 meses, y 26 días = 7 años (art.245 LCT).

MRMNH= $38.335,23.

Cálculo de los rubros por los que progresa la demanda al 26/04/2024

#) **Indemnización por antigüedad**:

$38.335,23 *7 años = $268.346,61.

Tasa acumulada: 492,67%

Capital + Interés: **$ 1.590.409,85**

#) **Indemnización sustitutiva por falta de preaviso**:

$38.335,23 * 2 = $76.670,46

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 454.402,81**

#) **Integración del mes de despido:**

$38.335,23 / 30 = $1.277,84 x 8 días =$10.222,72

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 60.586,99**

#) **Vacaciones no gozadas año 2019**

Corresponde por antigüedad 21 días de vacaciones, por lo que habiendo laborado 22 = 21 x 22 / 365 = 1,26

$38.335,23 /25 x 1,26 = $1.932,08.

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 11.450,85**

#) **SAC sobre vacaciones:**

$1.932,08 * 8,33% = $160,94

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 953,84**

#) **SAC proporcional año 2019:**

$38.335,23 /2 = $19.167,61 / 182,5 días = $105,02 x 22 = $2.310,44

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 13.693,28**

#) **Sueldo días trabajados no pagados:**

$38.335,23 / 30 = $1.277,84 x 22 días =$28.112,48

Tasa acumulada: 492,67 %

Capital + Interés: **$ 166.614,23**

#) **Art. 2 de la ley 25.323**

$ 1.590.409,85+$ 454.402,81+$ 60.586,99= $2.105.399,65 *50%=$1.052.699,82

Total de la planilla al 26/04/24: $3.350.811,67 (Pesos: Tres Millones trescientos Cincuenta Mil Ochocientos Once con sesenta y siete 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 90% de las generadas por la parte actora y esta última tendrá a su cargo el 10% 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 16/11/2023 a la suma de **$3.350.811,67 (Pesos: Tres Millones trescientos Cincuenta Mil Ochocientos Once con sesenta y siete 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:

Letrado Sergio M. Ceballos, por su actuación como apoderado de la parte actora, en tres etapas del proceso de conocimiento, en razón que no se revocó expresamente el cese de su mandato (art. 16 inc. 1 CPCC, supletorio), el 13%, por lo que se le regula la suma de $435.605,51 (Pesos Cuatrocientos Treinta y Cinco Mil Seiscientos cinco con cincuenta y un centavos).

Letrado Diego Mercado, por su actuación como patrocinante del procurador Zelaya, en dos etapas del proceso de conocimiento, el 13%, por lo que al no alcanzar el mínimo legal establecido en el art. 38 de la ley 5480 del valor de una consulta escrita, se le regula el valor de esta al día de la fecha, en la suma de $350.000 (Pesos Trescientos Cincuenta Mil).

Proc. Andrés Zelaya por su actuación como patrocinante de la parte actora en una etapa del proceso de conocimiento, el 55% del 13% regulado al letrado Ceballos en una etapa, y dos etapas como apoderado con patrocinio, el 13%, se le regula la suma de $370.264,67 (Pesos Trescientos

Setenta Mil Doscientos Sesenta y Cuatro con sesenta y siete centavos).

Letrado Elias Gustavo Abi Cheble, por su actuación como apoderado de la demandada, doble carácter, dos etapas (8%+55); por lo que al no alcanzar el mínimo legal establecido en el art. 38 de la ley 5480 del valor de una consulta escrita, se le regula el valor de esta al día de la fecha, en la suma de $350.000 (Pesos Trescientos Cincuenta Mil).

Perito Guillermo G. Racedo, de acuerdo con el art. 51 del CPL, 2%, por lo que se le regula la suma de $67.016,23 (Pesos Sesenta y Siete Mil Dieciséis con veintitrés centavos).

Que, por todo lo considerado,

RESUELVO:

I) NO HACER LUGAR al planteo de inconstitucionalidad del art.16 de la ley 25.561 y la ley 25323 como decretos no remunerativos 1273/02, 2641/02, 905/03, 392/03, 1347/03 y 2005/04 de la demandada, por lo considerado.

II) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda interpuesta por el actor, **Sr. Ávila, Marcelo Domingo**, DNI N°16.021.966, CUIL 20-16021966-2, con domicilio en calle Juan B. Justo N°739 B° Independencia de la ciudad de Concepción, Provincia de Tucumán, en contra de la firma demandada, **Cobertura de Salud SA,** CUIT 30-70776189-6, con domicilio en calle Santiago del Estero N°140, 7mo piso, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; a quien se condena por los siguientes rubros indemnizatorios: Indemnización por antigüedad, Indemnización sustitutiva por falta de preaviso, Integración por mes de despido, vacaciones proporcionales 2019 y su SAC, SAC proporcional 2019, días trabajados no pagados de enero de 2019 y art. 2 de la ley 25.323. Se absuelve a la demandada de pagar los rubros por SAC por mes de integración de despido, vacaciones 2018 y art. 80 de la LCT. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor, la suma de la suma de **(Pesos: Tres Millones trescientos Cincuenta Mil Ochocientos Once con sesenta y siete 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.

III) COSTAS, como se establecen.

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

Letrado Sergio M. Ceballos, se le regula la suma de $435.605,51 (Pesos Cuatrocientos Treinta y Cinco Mil Seiscientos cinco con cincuenta y un centavos).

Letrado Diego Mercado, se le regula la suma de $350.000 (Pesos Trescientos Cincuenta Mil).

Proc. Andrés Zelaya, se le regula la suma de $370.264,67 (Pesos Trescientos Setenta Mil Doscientos Sesenta y Cuatro con sesenta y siete centavos).

Letrado Elias Gustavo Abi Cheble, se le regula la suma de $350.000 (Pesos Trescientos Cincuenta Mil).

Perito Guillermo G. Racedo, se le regula la suma de $67.016,23 (Pesos Sesenta y Siete Mil Dieciséis con veintitrés centavos).

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

REGISTRESE, ARCHIVESE Y HAGASE SABER

Actuación firmada en fecha 29/04/2024

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.