

Los datos personales e información sensible contenidos en el presente documento han sido anonimizados y reservados en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

SENTENCIA NO FIRME

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN
CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

JUICIO: L.G.A. c/ I. S.R.L s/ COBRO DE PESOS.- EXPTE. XXX-

Juzgado del Trabajo XI nom

San Miguel de Tucumán, octubre de 2024.-

AUTOS Y VISTO:

Para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "L.G.A. c/ I. S.R.L s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N°XXX" sustanciados ante este Juzgado del Trabajo de la XI Nominación, de los que

RESULTA:

En fecha 03/05/2021 se apersona el letrado A.F.N. (MP N° [...]), en representación del Sr. G.A.L., DNI N° XXXXXXXXX, con domicilio en [...]; conforme lo acredita con poder ad litem otorgado a su favor e interpone demanda por cobro de pesos en contra de I. S.R.L., CUIT N° XXXXXXXXXXXXX, con domicilio en [...]. Posteriormente denuncia que el domicilio es en [...].

Promueve la acción persiguiendo la reincorporación y que se declare la nulidad del pretenso despido directo dispuesto por la accionada en fecha 20/11/2020 y, en consecuencia, que se ordene reincorporar al actor en su puesto habitual de trabajo, en exactamente las mismas condiciones de trabajo en que se encontraba antes del apartamiento de su puesto, con el pago de salarios caídos.

En subsidio, solicita que se condene a la accionada al pago de la liquidación final, indemnización por antig ü edad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, haberes e integración del mes de despido, SAC y vacaciones proporcionales, multa del Art. 2 ley 25.323, multa del Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT en adelante) y sanción prevista en el DNU 528/20, por un importe total de \$993.873,25.

Además, solicita que se condene a la demandada a hacer entrega de la certificación de servicios y aportes jubilatorios, cese de servicios y certificados de trabajo, bajo pena de que se le apliquen astreintes en caso de incumplimiento.

Expresa que el actor ingresó a trabajar el 07/03/2016, categorizado como "Administrativo" Categoría 2, CCT 688/14 realizando actividades para una tercera compañía ("C." A.A. S.A., empresa para la cual trabajó de manera indirecta, a través de la demandada, la totalidad de la relación), recibiendo y realizando llamadas en un Call Center a los fines de informar sobre las condiciones de contratación existentes entre la empresa tercerizadora y la demandada.

Explica que sus tareas consistían en enta de Bienes y Servicios de la empresa de telefonía móvil de "C." (A.A. S.A.) bajo la modalidad de "Agente de Call Center". Refiere que la jornada

de trabajo era de lunes a viernes de 8.20 a 17.30 hs, esto es 9 horas diarias, 40 hs semanales.

Indica que el lugar donde desarrollaba sus tareas era en el local ubicado en [...] y que la última remuneración percibida era de \$48.450,11.

El actor refiere que a partir del 20/03/2020 comienza a regir la obligación de cumplimiento del aislamiento social obligatorio (ASPO), dispuesta por DNU 297/2020, prorrogado por el DNU 891/20 (vigente al momento en que la accionada dispuso el despido del actor) y que había dispuesto la prohibición de realizar despidos; además invoca la aplicación del DNU 761/20 y del DNU 891/20. En ello fundamenta la pretensión de ser reinstalado.

Indica que, ante la falta de provisión de tareas, remitió telegramas a su otrora empleador y que ante la negativa de éste reclamó la reinstalación y la abstención de realizar descuentos salariales. En ese marco habría tenido lugar el intercambio epistolar entre las partes, que fue transcripto en el libelo de demanda. Afirma que la relación se extinguió con motivo de un despido directo comunicado por la patronal el 20/11/2020.

En lo que atañe al despido, alega que no existe justificación suficiente, que no hay antecedentes disciplinarios, que no hubo la debida notificación sobre procedimientos de control que realizaría la demandada; no se instruyó sumario, la decisión es extemporánea y desproporcionada y que además de ser comunicada en términos genéricos, no permiten formular una defensa adecuada.

Finalmente, practica planilla de liquidación de rubros, ofrece prueba, invoca el derecho que considera de aplicación, hace reserva del caso federal, denuncia documental en poder de terceros y concluye su presentación solicitando que se declare la nulidad del despido directo, se ordene la reincorporación del actor y que, en caso de no prosperar, en subsidio se condene al pago de los rubros indemnizatorios, con costas e intereses a cargo de la accionada.

Corrido el traslado de demanda, el 07/02/2023 se apersona el letrado P.N. (MP N° [...]), en su carácter de apoderado general para juicios de I. SRL, con domicilio legal en [...]. En tal carácter, acompaña poder para juicios y contesta demanda.

En su presentación efectúa una negativa general y particular de los hechos invocados por la parte accionante y niega la veracidad de la documentación que agregó el actor y, en consecuencia, da su versión sobre estos. Seguidamente, solicita el rechazo de la demanda, con costas a la parte actora.

Deduce defensa de pago total de los rubros por haber abonado la liquidación final y que consta -según alega- en recibo firmado por el trabajador en fecha 04/12/2020.

Al narrar los hechos, reconoce la relación laboral, la fecha de ingreso del 07/03/2016, que el Sr. L. ejecutó tareas de Atención telefónica para call center con Categoría profesional 2 (Administrativo), CCT 688/14, con jornada laboral de lunes a viernes 40 horas semanales, en tareas de venta de bienes y servicios de la empresa de telefonía móvil de "C." (A.A. S.A.) bajo la modalidad de "Agente de Call Center".

Indica que con motivo del ASPO por COVID-19, la modalidad de trabajo del actor cambió y, en vez de presencial, fue a distancia, debiendo cumplir el actor con los mismos objetivos de venta asignados. Refiere que las ventas del actor bajaron a niveles ínfimos, demostrando su poco compromiso en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo que aplicó apercibimiento al actor mediante la aplicación de un plan de acción que le permita cumplir sus objetivos de ventas al trabajador L..

Señala que a pesar del plan de acción elaborado, el desempeño del actor empeoró demostrando que no cumplía con sus obligaciones laborales, por lo que hizo aplicación del apercibimiento comunicado y configuró un despido directo. Agrega que estamos ante una

falta grave en los términos del Art. 242 LCT toda vez que el actor cometió una serie de faltas en el corto plazo y que guarda relación con la existencia de numerosas sanciones impuestos por variados motivos y que incluía la ejecución de un plan de acción que se hizo en apoyo al dependiente.

Concluye indicando que habiendo cometido una grave injuria laboral el actor L., cuyas faltas le fueron atribuidas no fueron impugnadas en momento alguno pese a las notificaciones, planes de acción y apercibimientos comunicados previamente, pido que oportunamente S.S. rechace la demanda en todas sus partes y declare que el despido decidido tiene justa causa.

Finalmente, impugna planilla, ofrece prueba documental, solicita que se le conceda el plazo previsto en el Art. 56 del Código Procesal Laboral (CPL en adelante), cumple con la disposición del Art. 61 de digesto referido, hace reserva del caso federal y que se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa imposición de costas a la vencida.

Mediante decreto del del 20/04/2023 se tiene por no presentada la documentación por parte de la demandada, atento al vencimiento del plazo conferido en los términos del Art. 56 CPL; se tiene por no contestada la vista conferida al actor (por el planteo de defensa de pago total) y en el mismo acto dispongo se abra la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento, ofreciendo las partes aquellas que dan cuenta el informe actuarial del 03/05/2023.

En fecha 09/10/2023 se tiene por intentada y fracasada la audiencia del Art. 69, prevista en el CPL. Conforme surge del acta confeccionada compareció el actor, asistido por su letrado apoderado y el letrado representante de la accionada. En el mismo acto las partes convienen que conceder un plazo al actor para que se expida respecto de la documentación presentada por la firma demandada, conforme las directrices del Art. 88 inc 3) CPL. Asimismo, ante el fracaso de la instancia conciliatoria, se resuelve diferir el proveimiento de la prueba.

Por presentación del 18/10/2023 el actor se pronuncia en relación a la autenticidad y reconocimiento/desconocimiento de la instrumental aportada por la contraria.

Posteriormente, el 31/05/2024 informa secretaría actuaria que la parte actora ofreció dos cuadernos de prueba: A1) Instrumental: Producida y A2) Informativa: Parcialmente producida: 1 - Correo Argentino: informe de fecha 23/11/24.

Por su lado, la accionada ofreció 07 cuadernos de prueba, a saber: D1) Documental: Producida; D2) Reconocimiento - Pericial Caligráfica (en subsidio): Producida (con apercibimiento); D3) Pericial informática: Producida; D4) Informativa: producida: 1 - AFIP: informe de fecha 11/12/23, 2- SANTANDER RIO: informe 19/12/23; D5) Confesional: Producida; D6) Pericial Contable: Producida y D7) Informativa: Producida: 1 - Correo Argentino: informe de fecha 14/12/23.

En fecha 02/07/2024 se agregan los alegatos presentados únicamente por la parte actora y también se agregan las constancias de inscripción ante AFIP de ambos letrados. En el mismo acto, se dispone el pase de los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta, y

CONSIDERANDO:

I. - Conforme con los términos de la demanda y de la contestación, constituyen hechos expresa o tácitamente admitidos por las partes y, por ende exentos de prueba, los siguientes: a) la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado entre las partes y la fecha de inicio el 07/03/2016; b) la actividad que explota la accionada; las tareas que ejecutó el actor, la categoría 2 (administrativo), la aplicación del CCT 688/14, el lugar de prestación de tareas; c) la jornada laboral de 40 horas semanales y las remuneraciones percibidas; d) que el contrato finalizó con motivo de un despido directo, dispuesto por la empleadora y comunicado mediante una CD en fecha 20/11/2020.

II. - En relación a la documentación adjuntada por el actor surgen: TCL del 27/11/2020, TCL del 04/01/2021 y TCL del 26/02/2021. Si bien todos estas piezas postales fueron negadas por la accionada, existe un informe agregado en CPA N° 2, producido por el Correo Argentino que da cuenta de su recepción, por lo cual las considero auténticas y válidas. Así lo declaro.

Por su parte, la accionada incorporó como prueba documental: notas periodísticas, constancia de alta de AFIP, CD del 14/10/2020, CD del 20/11/2020, constancia de transferencia bancaria, certificación del Art. 80 LCT, recibo de liquidación final, constancia de baja de AFIP; plan de acción - compromiso de mejora de fecha 06/12/2018, plan de acción del 01/07/2020, comunicación (llamado de atención) del 01/07/2020, plan de acción del 09/09/2020.

Toda la documentación referida fue negada por el actor, en los términos del Art. 88 inc c) CPL.

En ese marco, cabe recordar que la carga de desconocer o reconocer la documentación solamente corresponde respecto de aquellos documentos que contienen la firma del trabajador y no de aquella otra que no le sea atribuible. Por ello, considero que la validez de la documentación incorporada por la accionada, dependerá de la actividad probatoria complementaria que sobre el particular hayan desplegado las partes. Así lo declaro.

III. - Corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso conforme al principio de la sana crítica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto. En tal sentido, las cuestiones controvertidas (conforme lo dispuesto por el artículo 214 inciso 5 del CPCCT, de aplicación supletoria y artículo 46 del CPL, sobre las que tengo que pronunciarme son las siguientes: **1)** Distracto: causal y justificación; **2)** Procedencia o no de la reincorporación del trabajador; **3)** Procedencia de los rubros e importes reclamados y excepción de pago; **4)** Intereses, planilla, costas y honorarios.

IV. - En virtud de lo expuesto, acreditados los hechos y que la presente acción tramitó por las reglas del proceso ordinario, para resolver la cuestión planteada será de aplicación el Código Procesal laboral (CPL); Nuevo Código Procesal Civil y Comercial (CPCCT) ley N° 9.531; Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT), CCT 688/14 y demás normativa que corresponda según el análisis particular.

V. - Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver es importante aclarar, que se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 126, 127 y 128 del CPCCT, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal. Así la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

Una vez determinado el thema decidendum corresponderá el análisis del plexo probatorio. En este sentido anticipo que valoraré toda la prueba ofrecida y producida por las partes, deteniéndome y mencionando, lógicamente, solo aquella que considere útil, pertinente y conducente (principio de reticencia), conforme Art. 136 CPCCT. En ese sentido, el máximo tribunal de la Nación tiene dicho que no es deber del juzgador referenciar una por una exhaustivamente toda la prueba y las argumentaciones brindadas por las partes, sino solo las necesarias para fundar su decisorio (cit. Por Morello Augusto. Código Procesal Civil Comentado. Ed. Abeledo Perrot). Así lo declaro.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

Primera cuestión. Distracto: causal y justificación

I. - Afirma el actor L. que la demandada comunicó un despido en fecha 20/11/2020 pero que los motivos allí expresados no revisten la entidad y calidad necesaria a los fines de desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo. Agrega que no existen antecedentes disciplinarios; que no fue debidamente notificado de las auditorías que la empresa hubo de implementar y que con ello impidió conocer del inicio de sumario, no le permitió formular descargo, ni controlar las supuestas pruebas, etc.

Además, refiere que el despido es extemporáneo y desproporcionado y que se trata de un despido incausado, que fue descripto de manera genérica en la misiva enviada. Concluye que se trata de un despido injustificado.

La demandada I. SRL alega que las ventas del actor bajaron a niveles ínfimos, demostrando su poco compromiso en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, por ello elaboró un plan de acción que le permita cumplir sus objetivos de ventas y además dijo que lo apercibió. No obstante ello, el rendimiento del actor no sólo no mejoró, sino que empeoró, demostrando que el actor no cumplía con sus obligaciones laborales, por lo que hizo aplicación del apercibimiento comunicado y despidió al actor en fecha 20/11/2020.

Aduce que la decisión es fundada, que cumple con los recaudos del Ar. 242 LCT y que no es aceptable que, tras numerosos llamados de atención y planes de acción, el actor no mejore el rendimiento ni cumpla sus compromisos de mejora, y que ni siquiera cumpla con hacer las llamadas a su cargo.

II. - A fin de ingresar al estudio de este punto controvertido, considero necesario analizar los elementos de prueba incorporados a la causa. Así, tenemos:

Prueba de la demandada

1. - De la prueba instrumental ofrecida, surgen:

1.1. Plan de acción de fecha 06/12/2018 elaborado para el Sr. L. Allí indica que fue elaborado con el fin de mejorar los desvíos en la productividad y mejorar la calidad de gestión. Detalla además el objetivo propuesto, el cumplimiento, las acciones a implementar, plan de seguimiento, cumplimiento anual. Este documento tiene firma y aclaración que indica "L.G.A.".

1.2. Plan de acción de fecha 01/07/2020, correspondiente a los períodos mayo y junio 2020. Allí describe las acciones y objetivos propuestos. El documento contiene una firma pero sin aclaración.

1.3. Comunicado de fecha 01/07/2020 en el que la empresa indica que ante la falta de cumplimiento de la producción acordada durante los meses de mayo y junio, le comunican que esa actitud perjudica la efectividad de la patronal y constituye una grave injuria a sus intereses ya que incumple la tarea para la cual fue contratado; seguidamente, indica que dicho comportamiento será pasible de sanciones.

El documento referido tiene una firma y aclaración donde se lee "L.G.".

1.4. Plan de acción de fecha 09/09/2020. Allí detalla los objetivos propuestos, acciones a implementar y plazo de cumplimiento que fue fijado para octubre de 2020.

El documento referido tiene una firma y aclaración donde se lee "L.G.".

1.5. CD de fecha 14/10/2020 en la que la empresa aplica apercibimiento ante la inadecuada gestión laboral y baja performance con varios períodos de efectividad durante los meses de julio y septiembre 2020, lo que es demostrativo de falta de interés. Le hacen saber que en caso de no obtener una respuesta positiva, se aplicarían sanciones conforme lo previsto en el Art. 67 LCT.

1.6. CD del 20/11/2020 en la que la empleadora comunica un despido con causa.

2. Prueba pericial caligráfica (tramitada en subsidio, en el CPD N° 2).

De la compulsa del cuaderno surge un decreto de fecha 12/04/2024 se dispuso que, atento a la incomparecencia del actor G.A.L. a la audiencia de cuerpo de escritura del día 04/04/2024, corresponde hacer efectivo el apercibimiento en los términos del art. 88 inc. 3 del CPL y tener por reconocida la siguiente documentación que se encontraba dubitada: "plan de acción - compromiso de mejora de fecha 06/12/2018, 01/07/20 y 09/09/20 y comunicado de fecha 01/07/20".

3. Prueba pericial informática (tramitada en el CPD N° 3) en el que consta que resultó desinsaculada la perito Ing. M.A.M. La profesional presentó su informe técnico en fecha 01/02/2024.

Del documento pericial constan los procedimientos y la metodología aplicados para la elaboración del dictamen. Allí la perito detalló: las ventas realizadas por el Sr. L. entre los años 2019 y 2020.

Se destaca que la cantidad de ventas para el período 2020 son: febrero: 7; marzo: 8; abril: 45; mayo: 4; junio: 5, julio: 18, agosto: 35, noviembre: 20.

Agrega que la cantidad de llamadas efectuadas en el año 2020 fueron: enero: 2192; febrero: 3192; marzo: 3051, abril: 4568; mayo: 5339; junio: 8212; julio: 4779; agosto: 6684; septiembre: 3315; octubre: 3301 y noviembre 5750.

3.1. Impugnación al informe pericial

i) En fecha 09/02/2024 el letrado F.N. (por el actor) formula impugnación al informe pericial contable. Entre sus argumentos, refiere que no está acreditado ni resulta constancia de la causa cuál fue el número de celular asignado al actor para la realización de llamadas, ni si las mismas fueron realizadas efectivamente por el Sr. L.; mucho menos se encuentra demostrado que dicho número fuese de uso exclusivo del actor. Alega que tampoco se puede determinar si la base de datos peritada fue alterada.

Además, sostiene que el informe al haber sido desarrollado de forma remota, la perito no puede asegurar que se tomaron las medidas de preservación de las bases de datos consultadas. Agrega que tampoco la perito informó el usuario y contraseña.

ii) Corrido el traslado de ley, en fecha 15/02/2024 presenta su contestación la perito ingeniera y en fecha 19/02/2024 formula su presentación el letrado N. En ambos casos, expresan los argumentos por los cuales la impugnación debe ser rechazada, a los que brevitatis causae remito.

iii) En la misión de resolver la impugnación, adelanto su rechazo por las siguientes consideraciones.

La perito explica cuál es el vínculo entre el actor y el número de celular asignado que se vio respaldado por un documento denominado "carta responsiva" que acredita que el dispositivo y el número de celular correspondiente fueron asignados al Sr. L. Además, la perito acompañó un listado de llamadas en el período que abarca el 01/2019 hasta el 12/2020 y el mismo fue obtenido a través de un detalle proporcionado por la empresa C..

En efecto, de la lectura de la pericia surgen los procedimientos utilizados y el razonamiento científico aplicado por la profesional interviniente, extremo que impide restar verosimilitud al informe agregado en autos y que no me permiten desestimarlos, sin perjuicio de su oportuna valoración (si el caso así lo amerita).

Por todo lo indicado, la impugnación se rechaza. Así lo declaro.

4. Prueba de absolución de posiciones tramitada en el CPD 5. Allí consta que el actor compareció a audiencia. De las manifestaciones formuladas por el absolvente, no se desprenden otros datos relevantes para la resolución de este punto.

5. Prueba pericial contable (CPD N°6) en la que perito sorteado, CPN J.C.A., indicó:

- Ventas realizadas por el actor en 2020: mayo: 4; junio: 8; julio: 18; agosto: 35; septiembre: 0; octubre: 0; noviembre 20.

- Cantidad de llamadas a clientes o potenciales clientes en el año 2020: mayo: 5438; junio: 4762; julio: 4740; agosto: 6058; septiembre: 4421; octubre: 4286; noviembre: 4834.

6. Prueba informativa (CPD N°7) que contiene adjunto un informe del Correo Argentino que acredita la recepción de las CD impuestas en fechas 14/10/2020 y 20/11/2020.

No existen otros elementos a considerar.

III. - En la misión de analizar la procedencia y justificación del despido directo dispuesto por la patronal, considero necesario hacer las siguientes precisiones:

i) Cabe tener presente que el empleador que considera que un trabajador ha incumplido en las obligaciones inherentes al contrato puede legítimamente disponer el distracto si es que se verifica la existencia de una justa causa. No obstante, en atención a la distribución de la carga probatoria sobre los hechos invocados, constituye una carga para la parte que invoca, probar el hecho sobre el que funda su postura (Art. 322 CPCCT).

ii) De acuerdo a lo sostenido por ambas partes, la demandada remitió una CD en fecha 20/11/2020 comunicando la finalización del contrato en los siguientes términos: "*Habiendo ud. exteriorizado de manera reiterada una inadecuada gestión laboral y baja performance con varios periodos de efectividad baja durante los meses Julio/2020, Septiembre/2020, Octubre/2020 y en el transcurso de Noviembre del corriente año, lo que frente a su rendimiento en períodos anteriores es demostrativo de falta de interés a su trabajo, todo lo que fue oportunamente comunicado a ud. por todos los medios (verbales, telefónicos) a fin de que adecue su accionar y cumpla con las obligaciones a su cargo, e incluso habiendo sido apercibido por carta documento de fecha 14/10/2020 recibida por ud. en fecha 02/11/2020, sin que ud. haya modificado su rendimiento laboral, sino todo lo contrario, habiendo inclusive caído el nivel de ventas concretadas por ud tras haber sido apercibido, incumpliendo de tal manera las instrucciones impartidas por la empresa y sus obligaciones a su cargo, causando de tal manera grave perjuicio económico a la empresa, le comunico que queda ud. despedido con justa causa desde el día de la fecha, Liquidación final no indemnizatoria y certificado de trabajo a su disposición dentro del plazo legal*".

En esta línea argumentativa, es preciso recordar que si el empleador aplica la máxima sanción prevista -el distracto- debe poder acreditar con suficiencia que tales hechos sucedieron para tener por justificado el despido; lo contrario, es decir, no acreditar el hecho invocado lo hace cargar con las consecuencias disvaliosas de su posición jurídica relativa, vale decir, los efectos de no haber cumplido con la carga procesal de probar aquello que invoca.

Sobre este aspecto, es atinado rememorar que el Art. 243 LCT impone como requisito de validez que el despido sea comunicado en forma escrita y en términos claros y categóricos, en los siguientes términos: "*El despido por justa causa dispuesto por el empleador (...) deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.*"

La forma escrita, se encuentra satisfecha. Pero en relación a la forma en que fue comunicado, se hace imprescindible que el trabajador tome conocimiento de cuáles son los hechos que se le atribuyen, de manera clara, categórica, indubitable y precisa. Lo contrario, posiciona al dependiente en una suerte de incertidumbre material y jurídica que le impide no

solo conocer en plenitud aquello de lo que se la acusa, sino y especialmente se ve restringida a ejercer su derecho de defensa (Art. 18 CN).

Advierto que la accionada ha indicado en su misiva frases tales como "una inadecuada gestión laboral y baja performance", "adecue su accionar y cumpla con las obligaciones a su cargo", "incumpliendo de tal manera las instrucciones impartidas por la empresa"; "causando de tal manera grave perjuicio económico a la empresa".

Tales formulaciones se constituyen en manifestaciones de índole ambigua y genérica que colisionan con las directrices del Art. 243 LCT ya que lesiona derechos fundamentales del sujeto de preferente tutela constitucional porque no especificar cada uno de los hechos profundiza aún más la asimetría de poder entre los sujetos contratantes e impide un adecuado ejercicio del derecho de defensa. Por lo cual considero que no se cumplieron los recaudos previstos en la LCT en la normativa referida.

iii) Ahora bien, si fuera del caso sostener que el trabajador pudo haber sabido las conductas que se le imputaban con motivo de los planes de acción formulados por la empresa, considero necesario advertir dos cuestiones:

a) el trabajador ya había sido apercibido en fecha 14/10/2020, es decir, fue objeto de sanción previa cuando se le aplicó un apercibimiento. Vale decir, la presunta inconducta sancionada oportunamente con un apercibimiento e imponer luego otra sanción (despido) por idéntico comportamiento constituye una doble sanción por el mismo hecho. Es decir, estamos ante una violación a la regla que impide la múltiple persecución (non bis in idem), o si se quiere, sancionar más de una vez un mismo hecho.

b) Del plan de acción elaborado por la accionada (que considero válido por la incomparecencia del actor a audiencia de cuerpo de escritura, en cuya virtud fue apercibido) y de la información que surge de la prueba pericial contable y pericial caligráfica, se constata que las ventas que concretó el actor fueron en el año 2020 las siguientes: mayo: 4; junio: 8; julio: 18; agosto: 35; septiembre: 0; octubre: 0; noviembre 20.

Es decir, al momento en que la empresa decidió extinguir el vínculo, esto es el 20/11/2020, el trabajador había incrementado las ventas respecto de todos los meses anteriores (excepto en agosto), lo que desvirtúa por completo la pretendida falta de cumplimiento de los objetivos, que si bien pueden distar de los propuestos en el plan de acción, lejos está de evidenciar un comportamiento incompatible con los deberes a su cargo.

Y en esto es preciso recordar que la actividad que desempeñaba el actor (ventas en general) se encuentran subordinadas a un cúmulo de variables endógenas y también exógenas que podrían explicar que el vendedor no haya logrado alcanzar el objetivo señalado. Sin embargo, el incremento en la cantidad de ventas del mes de noviembre 2020 evidencia un desempeño más efectivo en comparación con períodos anteriores y por lo tanto incompatible con la versión de la accionada expuesta en la CD rupturista. Todo ello, desvirtúa la estrategia defensiva de la empleadora.

En ese marco, estimo que no se cumple el recaudo causalidad que debe verificarse para reputar válido un despido directo pues no existían motivos suficientes que respalden la aplicación de la máxima sanción si, como en el caso, el actor comenzó a demostrar una mejora en su desempeño. Siendo así, tampoco se verifica el recaudo proporcionalidad, porque no existe un vínculo de correspondencia entre la decisión adoptada y el desempeño del actor.

Luego de haber indicado la falta de causalidad y la falta de proporcionalidad en la decisión, deviene irrelevante expedirme sobre la contemporaneidad, pues los requisitos que justifican un despido deben presentarse de manera acumulativa y no alternativa.

Por todo lo anterior, es que el distracto dispuesto por la empleadora se reputa como un despido directo injustificado, ya que no se satisfacen los recaudos previstos en los Art. 242 y 243 LCT. Así lo declaro.

Segunda cuestión. Procedencia o no de la reincorporación del trabajador

I.- Sostiene el actor L. que fue despedido por su empleadora el 20/11/2020 momento en que estaba vigente el DNU 761/20 (que prorrogó al DNU 297/20), norma que establecía la prohibición de los despidos sin causa. Por ello, sostiene que debe declararse la nulidad del distracto y ordenar la reincorporación del trabajador a su puesto, en idénticas condiciones a las que se encontraba antes de la extinción del vínculo. Además, requiere el pago de salarios caídos.

Por su parte, la accionada reconoce el despido directo que comunicó en fecha 20/11/2020 y solamente negó la procedencia de la reincorporación que demanda el actor, sin que haya formulado algún otro tipo de argumento.

II. - Planteada la situación en estos términos, corresponde advertir que nos encontramos ante una cuestión estrictamente jurídica y no fáctica, por lo cual prescindiré del análisis de la prueba rendida en autos para abocarme al estudio de la controversia.

III. - Liminarmente, de la lectura de las constancias de la causa surge que el actor Sr. L., interpone la presente acción a los efectos de que se declare la nulidad del despido dispuesto por su empleadora y reinstalación en su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos. En ese marco, refiere que estábamos atravesando una situación de ASPO y que se encontraba en vigencia el DNU 891/2020, normativa que había prorrogado las disposiciones del DNU 297/2020 y que allí se había consagrado la prohibición de realizar despidos sin justa causa.

Cabe precisar, que el 21/12/2019 por Ley N° 27.541 el Congreso de la Nación declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social. La crisis económica en la que se encontraba el país se vio agravada por el brote del nuevo "Coronavirus", que dio lugar a la declaración de pandemia por "COVID-19" por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En dicho contexto, el 12/03/2020 se dictó el Decreto N° 260/20 por medio del cual se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la citada ley, por el plazo de un (1) año a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, con el fin de preservar la salud de la población.

El 16/11/2020 se publicó en el Boletín Oficial, el Decreto 891/20, de cuyo Art 1 surge que fue dictado en el marco de la emergencia pública establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio y las medidas de "aislamiento social, preventivo y obligatorio" y de "distanciamiento social, preventivo y obligatorio", dispuestas por los Decretos Nros. 297/20 y 520/20, sus complementarios y modificatorios.

Además, los Arts. 2 y 3 prorrogaron la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, como así también suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo; por el plazo de sesenta (60) días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 761/20. Su Art. 4 estableció que los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en los Arts. 2 y 3 no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

Lo indicado hasta acá me conduce a sostener que la intención del Estado mediante el dictado de los DNU en un contexto de ASPO -luego reformulado a DISPO- se hizo con la intención deliberada de proteger el trabajo y al sujeto de preferente tutela constitucional, pues

la situación sanitaria y el contexto económico auguraban la posibilidad de una cantidad considerable de despidos que podían acontecer, siempre entendidos en un contexto de aislamiento preventivo. Es así, que la télesis normativa se centró en disuadir las desvinculaciones laborales por causa o fuerza mayor o simplemente los despidos sin causas y con ello evitar un incremento de la desocupación que no hubiera podido ser reabsorbida por el mercado laboral en atención al cuadro fáctico ya descripto.

Dicho todo lo anterior, no dejo de considerar que la norma consagrada para tutelar las relaciones laborales en el marco de la emergencia sanitaria, es decir el DNU N° 891/20 (que prorrogó las disposiciones del DNU 329/20), específicamente estableció en su Art. 4 que: *"Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y en el primer párrafo del artículo 3° del presente decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales"*.

De allí se colige una causal específica de ineficacia que priva al acto jurídico (el despido) de todos sus efectos, es decir, el legislador creó una hipótesis concreta que, verificada, impide que el acto irradie sus efectos en el plano de la realidad.

De algún modo, se hace imperioso destacar dos aspectos: el primero de ellos es que las categorías nulificadoras son creadas por imperio legal y, segundo, que constituyen normas de orden público y -por ende- indisponible por las partes en ocasión del ejercicio de la autonomía de la voluntad.

Surge entonces, que los magistrados nos encontramos inmersos ante un conjunto de normas que no pueden ser consideradas como entes aislados y desvinculados del resto de dispositivos legales, sino más bien estamos ante un sistema de normas estructurado, armónico y coligado por las mismas normas que lo componen. De allí se desprende que al momento de resolver los casos que caen bajo nuestra jurisdicción, debemos brindar una respuesta que refleje el valor justicia y el valor equidad, siempre tomando como punto de referencia las normas que integran el ordenamiento referido.

De ese modo, los magistrados tenemos el deber no solo de resolver las controversias, sino la misión de aplicar el derecho con prescindencia de lo que las partes hayan invocado o incluso querido significar. Es que la decisión judicial no puede prescindir de las normas de orden público que el legislador ha establecido como parte del andamiaje sobre el que se asientan las relaciones intersubjetivas.

A más de lo anterior, es necesario destacar que los magistrados no ejercemos una función legislativa y no podemos invadir competencias exclusivas de otros poderes constituidos, por lo cual, lejos de ponderar una medida de índole política-sanitaria y social, debemos tomar decisiones con fundamento en el derecho vigente y aplicable (Art. 126, 127 y 128 CPCCT).

En ese marco, me permito recordar que la accionada en ningún momento ha cuestionado la validez constitucional del DNU ya citado, circunstancia que permite inferir su validez, vigencia y eficacia y, por lo tanto, una norma que integra el ya conocido orden público laboral.

Sobre este último aspecto, estimo necesario recordar que la razón de ser del fuero tuitivo del trabajo es la existencia de un tribunal especializado en controversias individuales que suponen una relación de disparidad o asimetría entre los sujetos del contrato de trabajo y ello guía no solo la hermenéutica judicial, sino que impone analizar e interpretar las situaciones bajo el paradigma de protección de los Derechos Humanos. Por caso, considero que el régimen laboral de emergencia diseñado en el contexto de la pandemia por COVID-19 ha sido concebido para la protección de la persona humana, en tanto sujeto imprescindible en una relación laboral.

Precisamente, el valor de la persona humana y la protección de sus dignidad se posicionan incluso por arriba de otros derechos, tales como el de libertad para contratar, el derecho a

ejercer la facultad sancionatoria del despido, el derecho a ejercer una industria lícita, entre otros. Claramente, la posición de preeminencia que ocupa la persona que trabaja y su necesaria protección -ya como ser humano- no afecta otros derechos constitucionales del empleador ni impide su ejercicio, máxime si se tiene en cuenta que ningún derecho es absoluto sino que están sujetos a reglamentación (Art. 14 CN) y, especialmente, si se analiza en un contexto de emergencia, tal como aconteció en el caso de autos.

En esa línea argumental, adhiero a lo que sostuvo la Cámara del Trabajo: *"El legislador ha considerado que por la emergencia no era hora de despidos sino de esfuerzos compartidos y de solidaridad, porque la pandemia afectaba a todos. Precisamente, lo que se persigue con medidas como la adoptada por el Gobierno es evitar la destrucción de los puestos de trabajo en la incuestionable situación de crisis extrema que transitamos. Es decir, que el paradigma que plantea el DNU 329/20 es el de asegurar las fuentes de trabajo en la emergencia, y con ello, impedir que los trabajadores y las trabajadoras caigan en una marginalidad tal, que importe la pérdida de su sustento alimentario, lo que evidencia un claro propósito de proteger a la parte más débil del contrato de trabajo, sujeto de preferente tutela constitucional como sostuviera nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos Aquino y Vizotti"*. Cámara del Trabajo, Sala IV, sentencia del 05/04/2024, voto del Dr. Ávila Carabajal.

No resulta menor recordar que la accionada tuvo a su disposición diversas herramientas como modo de ejercer su facultad sancionatoria o disciplinaria. Entre ellas, supo que podía extinguir el vínculo laboral que la unía con el Sr. L. que, operada en un contexto de emergencia sanitaria con DISPO, podía generar consecuencias más allá del aspecto económico que implican las indemnizaciones. Es decir, la empleadora pudo saber con certeza cuál era el riesgo latente ante la formulación de un despido sin justa causa pues es un principio ya conocido que las leyes se reputan conocidas por todos y nadie puede alegar su ignorancia (Art. 8 CCyCN).

Frente al cuadro descripto, debe reputarse que tanto la prohibición de realizar despidos y la duplicación indemnizatoria son dos aspectos íntimamente vinculados, pero no son necesariamente incompatibles entre sí, sino que existe una relación de armonía ya que solo el legitimado activo -trabajador- puede asignar validez al despido si es que no lo cuestiona ante la autoridad administrativa o judicial o bien pedir la declaración de ineficacia del acto más la debida reinstalación, si es que la considera viable. Además, es el mismo trabajador el legitimado a reclamar el agravante indemnizatorio (duplicación) como consecuencia del distracto.

Así las cosas, considero que el análisis contextualizado del caso nos conduce a contemplar el pedido de reinstalación en estudio bajo esas especiales circunstancias de emergencia y que imponen la necesidad de pensarlo en ese momento y lugar determinado y bajo el imperio de la normativa vigente al momento de haberse comunicado la decisión rupturista de la empleadora.

Siendo así, considero que el DNU 891/20 es de aplicación al caso por constituirse como una norma válida, de orden público de dirección, dictada en un contexto particular, cuya validez no ha sido cuestionada y especialmente por haber sido una herramienta al servicio de la protección del salario, de la fuente laboral y de la persona trabajadora.

Considero que la decisión rupturista de la relación laboral, adoptada por la demandada mediante un despido directo injustificado, ha implicado una vulneración del derecho al trabajo y de la garantía de protección del trabajo en sus diversas formas -consagrados en los artículos 14 y 14 bis de la CN- al afectar el derecho del trabajador de ganarse la vida mediante su trabajo y así asegurarse condiciones dignas de existencia para él y su familias en el marco de gravedad sanitaria y crisis económica extrema que afectaba a la sociedad toda como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

A más de lo anterior, considero que la estabilidad de la LCT sigue siendo impropia, pero con prohibición temporaria de despedir en razón de la emergencia, lo que convierte transitoriamente al acto de despido sin causa o por las causales de falta o disminución de trabajo o por fuerza mayor en un acto de objeto ilícito, el cual en el supuesto de producirse carecerá de eficacia jurídica como los actos de objeto prohibido del régimen.

En esa línea argumental se pronunció la doctrina al sostener que: *"() la prohibición de despedir en forma incausada y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor garantiza de manera adecuada la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, Constitución Nacional), dentro del marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (Ley 27.541, DNU 260/2020 y DNU 297/2020), pues se verifica como necesaria para garantizar las fuentes de trabajo. Dicho de otro modo, la garantía de retribución justa contra el despido arbitrario -aún agravada por el DNU 34/2019- luce temporariamente ineficaz para garantizar el bien jurídico a proteger: preservación de la fuente de trabajo (y con ello la remuneración, la obra social, y demás beneficios de las personas que trabajan en relación de dependencia). (...) Y ello, precisamente, evidencia una de las pautas de valoración de las razones de necesidad y urgencia de la prohibición temporaria de despedir: inexistencia de otros medios alternativos adecuados para lograr los fines buscados".* (Tula Diego J. "Preguntas prácticas (y sus respuestas) sobre los alcances de la prohibición de despedir en forma incausada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo impuesta por el DNU 329/2020 " (Rubinzal Culzoni - El impacto del coronavirus en las relaciones laborales - Dossier nro. 2- RC D 1576/2020, p. 10).

En suma, conforme a los fundamentos expuestos concluyo que, de acuerdo con lo normado por el DNU 891/20 y sus prórrogas, corresponde declarar la nulidad del despido del actor G.A.L., dispuesto por I. SRL y, en consecuencia, su reincorporación en su puesto de trabajo, con las mismas condiciones laborales que ostentaba con anterioridad al 20/11/2020, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente.

Además, la demandada deberá abonar los salarios caídos desde noviembre de 2020, hasta septiembre de 2024, con más el pago de las vacaciones proporcionales y el SAC proporcional. En caso de incumplimiento, se aplicará una multa diaria de \$5.000 (pesos cinco mil) a favor del actor, la que comenzará a regir a partir del vencimiento del plazo de 10 días otorgado y subsistirá mientras persista dicho incumplimiento conforme art. 42 del CPCCT, de aplicación supletoria. Así lo declaro.

Tercera cuestión. Procedencia de los rubros e importes reclamados y excepción de pago

I. - Por lo indicado al tratar la cuestión anterior, el tratamiento de los rubros indemnizatorios deviene abstracto, por lo cual este aspecto no amerita mayor pronunciamiento.

En lo que atañe al pedido de entrega de la certificación de remuneraciones y servicios (Art. 80 LCT), considero que debe ser rechazada en atención a haberse declarado la nulidad del despido. Siendo así, y no existiendo elementos que justifiquen la entrega de la documentación requerida, el planteo no puede prosperar. Así lo considero.

Finalmente, si bien luce acreditado el pago de una suma de dinero en concepto de "liquidación final", dicha suma deberá ser considerada como un pago a cuenta de las sumas debidas (Art. 260 LCT). En su mérito, corresponde hacer lugar a la excepción de pago parcial. Así lo declaro.

Cuarta cuestión. Intereses, planilla, costas y honorarios

Intereses: para el cómputo de los intereses, se aplica el método de la tasa activa desde que las sumas son debidas y hasta su efectivo pago, atento la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en autos Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo S/ Daños y Perjuicios, sentencia N 937/2014 de fecha 23.09. 14, en la que se establece que el

procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces, seguida luego en nuestro fuero por sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015, en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones", conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/2014, N° 965 de fecha 30/09/2014, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur - dis. parcial- Goane -dis. parcial- Sbdar - Posse - Pedernera).

Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las leyes 23.928 y 25.561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia, equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna. En su mérito y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa. Así lo declaro.

Finalmente, cabe aclarar que conforme el criterio fijado por nuestra CSJT, la capitalización de los intereses calculados sólo se producirá una vez que se haya dado cumplimiento con la notificación prevista en el art. 145 CPL, es decir, cuando liquidada la deuda, el juez mandase pagar la suma resultante y el deudor fuere moroso en hacerlo -art. 770, inc. c) del Cód. Civ. y Com. de la Nación- (Conf. CSJT "Laquaire, Mónica Adela c/Asociación de Empleados de la D.G.I. s/Cobros", sentencia N° 473 del 29/06/04 y "Vellido Ramón Rodolfo vs. Química Montpellier S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/2023).

PLANILLA DE RUBROS E INTERESES

L.G.A.

F. Ingreso: 07/03/16

F. Egreso: 27/11/20

Antigüedad: 4 años, 8 meses y 21 días

Convenio, categoría y jornada: 688/14 - Administrativo, cat. 2 - Completa

1- Salarios adeudados y SAC adeudados\$25.376.086,72

<u>Período</u>	<u>Básico</u>	<u>Acuerdo</u>	<u>Antigüedad</u>	<u>Presentismo</u>	<u>Asist.</u>	<u>Perfecta</u>	<u>Puntualidad</u>	<u>Total</u>
nov-20	\$ 42.159,86	\$ 5.000,00	\$ 3.301,19	\$ 3.027,66	\$ 2.018,44	\$ 252,31	\$ 55.759,46	
dic-20	\$ 42.159,86	\$ 5.000,00	\$ 3.301,19	\$ 3.027,66	\$ 2.018,44	\$ 252,31	\$ 55.759,46	
2° SAC 20	\$ 21.079,93	\$ 2.500,00	\$ 1.650,60	\$ 1.513,83	\$ 1.009,22	\$ 126,15	\$ 27.879,73	
ene-21	\$ 42.159,86	\$ 8.301,19	\$ 3.532,27	\$ 3.239,60	\$ 2.159,73	\$ 269,97	\$ 59.662,62	
feb-21	\$ 42.159,86	\$ 11.602,38	\$ 3.763,36	\$ 3.451,54	\$ 2.301,02	\$ 287,63	\$ 63.565,78	
mar-21	\$ 42.159,86	\$14.903,57	\$ 3.994,44	\$ 3.663,47	\$ 2.442,31	\$ 305,29	\$ 67.468,95	
abr-21	\$ 42.159,86	\$ 14.903,57	\$ 3.994,44	\$ 3.663,47	\$ 2.442,31	\$ 305,29	\$ 67.468,95	
may-21	\$ 57.063,43	\$ 4.565,07	\$ 4.314,00	\$ 3.956,55	\$ 2.637,70	\$ 329,71	\$ 72.866,46	
jun-21	\$ 57.063,43	\$ 4.565,07	\$ 4.314,00	\$ 3.956,55	\$ 2.637,70	\$ 329,71	\$ 72.866,46	
1° SAC 21	\$ 28.531,72	\$ 2.282,54	\$ 2.157,00	\$ 1.978,27	\$ 1.318,85	\$ 164,86	\$ 36.433,23	
jul-21	\$ 57.063,43	\$ 4.565,07	\$ 4.314,00	\$ 3.956,55	\$ 2.637,70	\$ 329,71	\$ 72.866,46	
ago-21	\$ 57.063,43	\$ 8.565,07	\$ 4.594,00	\$ 4.213,35	\$ 2.808,90	\$ 351,11	\$ 77.595,86	
sep-21	\$							

57.063,43 \$ 9.130,15 \$ 4.633,55 \$ 4.249,63 \$ 2.833,09 \$ 354,14 \$ 78.263,98 oct-21 \$
57.063,43 \$ 9.130,15 \$ 4.633,55 \$ 4.249,63 \$ 2.833,09 \$ 354,14 \$ 78.263,98 nov-21 \$
57.063,43 \$ 14.265,86 \$ 4.993,05 \$ 4.579,34 \$ 3.052,89 \$ 381,61 \$ 84.336,19 dic-21 \$
57.063,43 \$ 14.265,86 \$ 4.993,05 \$ 4.579,34 \$ 3.052,89 \$ 381,61 \$ 84.336,19 2° SAC 21 \$
28.531,72 \$ 7.132,93 \$ 2.496,53 \$ 2.289,67 \$ 1.526,45 \$ 190,81 \$ 42.168,09 ene-22 \$
71.329,29 \$ 4.565,07 \$ 5.312,61 \$ 4.872,42 \$ 3.248,28 \$ 406,03 \$ 89.733,70 feb-22 \$
71.329,29 \$ 10.842,05 \$ 5.751,99 \$ 5.275,40 \$ 3.516,93 \$ 439,62 \$ 97.155,28 mar-22 \$
71.329,29 \$ 16.548,40 \$ 6.151,44 \$ 5.641,75 \$ 3.761,17 \$ 470,15 \$ 103.902,19 abr-22 \$
87.877,69 \$ 5.272,66 \$ 6.520,52 \$ 5.980,25 \$ 3.986,83 \$ 498,35 \$ 110.136,32 may-22 \$
87.877,69 \$ 10.545,32 \$ 6.889,61 \$ 6.318,76 \$ 4.212,50 \$ 526,56 \$ 116.370,45 jun-22 \$
87.877,69 \$ 15.817,98 \$ 7.258,70 \$ 6.657,26 \$ 4.438,17 \$ 554,77 \$ 122.604,58 1° SAC 22 \$
43.938,85 \$ 7.908,99 \$ 3.629,35 \$ 3.328,63 \$ 2.219,09 \$ 277,39 \$ 61.302,29 jul-22 \$
87.877,69 \$ 15.817,98 \$ 7.258,70 \$ 6.657,26 \$ 4.438,17 \$ 554,77 \$ 122.604,58 ago-22 \$
87.877,69 \$ 33.832,91 \$ 8.519,74 \$ 7.813,82 \$ 5.209,21 \$ 651,15 \$ 143.904,53 sep-22 \$
87.877,69 \$ 42.620,68 \$ 9.134,89 \$ 8.378,00 \$ 5.585,33 \$ 698,17 \$ 154.294,75 oct-22 \$
87.877,69 \$ 42.620,68 \$ 9.134,89 \$ 8.378,00 \$ 5.585,33 \$ 698,17 \$ 154.294,75 nov-22 \$
87.877,69 \$ 52.287,23 \$ 9.811,54 \$ 8.998,59 \$ 5.999,06 \$ 749,88 \$ 165.723,99 dic-22 \$
87.877,69 \$ 52.287,23 \$ 9.811,54 \$ 8.998,59 \$ 5.999,06 \$ 749,88 \$ 165.723,99 2° SAC 22 \$
43.938,85 \$ 26.143,62 \$ 4.905,77 \$ 4.499,29 \$ 2.999,53 \$ 374,94 \$ 82.862,00 ene-23 \$
121.271,21 \$ 18.893,71 \$ 9.811,54 \$ 8.998,59 \$ 5.999,06 \$ 749,88 \$ 165.723,99 feb-23 \$
121.271,21 \$ 37.115,14 \$ 11.087,04 \$ 10.168,40 \$ 6.778,94 \$ 847,37 \$ 187.268,10 mar-23 \$
139.492,64 \$ 34.573,95 \$ 12.184,66 \$ 11.175,08 \$ 7.450,05 \$ 931,26 \$ 205.807,63 abr-
23 \$ 185.380,93 \$ 12.500,00 \$ 13.851,67 \$ 12.703,96 \$ 8.469,30 \$ 1.058,66 \$ 233.964,52
may-23 \$ 196.695,26 \$ 12.500,00 \$ 14.643,67 \$ 13.430,34 \$ 8.953,56 \$ 1.119,19 \$
247.342,02 jun-23 \$ 208.009,59 \$ - \$ 14.560,67 \$ 13.354,22 \$ 8.902,81 \$ 1.112,85 \$
245.940,14 1° SAC 23 \$ 104.004,80 \$ - \$ 7.280,34 \$ 6.677,11 \$ 4.451,41 \$ 556,43 \$
122.970,07 jul-23 \$ 217.370,01 \$ 16.302,75 \$ 16.357,09 \$ 15.001,79 \$ 10.001,19 \$
1.250,15 \$ 276.282,99 ago-23 \$ 217.370,01 \$ 32.605,50 \$ 17.498,29 \$ 16.048,43 \$
10.698,95 \$ 1.337,37 \$ 295.558,54 sep-23 \$ 217.370,01 \$ 48.908,25 \$ 18.639,48 \$ 17.095,06
\$ 11.396,71 \$ 1.424,59 \$ 314.834,10 oct-23 \$ 290.243,31 \$ 31.926,76 \$ 22.551,90 \$
20.683,32 \$ 13.788,88 \$ 1.723,61 \$ 380.917,78 nov-23 \$ 290.243,31 \$ 71.109,61 \$
25.294,70 \$ 23.198,86 \$ 15.465,90 \$ 1.933,24 \$ 427.245,62 dic-23 \$ 290.243,31 \$
110.292,46 \$ 28.037,50 \$ 25.714,40 \$ 17.142,93 \$ 2.142,87 \$ 473.573,47 2° SAC 22 \$
145.121,66 \$ 55.146,23 \$ 14.018,75 \$ 12.857,20 \$ 8.571,47 \$ 1.071,43 \$ 236.786,73 ene-24
\$ 444.594,70 \$ 88.918,94 \$ 37.345,95 \$ 34.251,58 \$ 22.834,38 \$ 2.854,30 \$ 630.799,85 feb-
24 \$ 444.594,70 \$ 167.167,61 \$ 42.823,36 \$ 39.275,14 \$ 26.183,43 \$ 3.272,93 \$ 723.317,17
mar-24 \$ 444.594,70 \$ 167.167,61 \$ 42.823,36 \$ 39.275,14 \$ 26.183,43 \$ 3.272,93 \$
723.317,17 abr-24 \$ 444.594,70 \$ 216.108,59 \$ 46.249,23 \$ 42.417,15 \$ 28.278,10 \$
3.534,76 \$ 781.182,53 may-24 \$ 444.594,70 \$ 258.931,95 \$ 49.246,87 \$ 45.166,41 \$
30.110,94 \$ 3.763,87 \$ 831.814,73 jun-24 \$ 444.594,70 \$ 258.931,95 \$ 49.246,87 \$
45.166,41 \$ 30.110,94 \$ 3.763,87 \$ 831.814,73 1° SAC 24 \$ 222.297,35 \$ 129.465,98 \$
24.623,43 \$ 22.583,21 \$ 15.055,47 \$ 1.881,93 \$ 415.907,37 jul-24 \$ 444.594,70 \$
343.355,15 \$ 55.156,49 \$ 50.586,38 \$ 33.724,25 \$ 4.215,53 \$ 931.632,51 ago-24 \$
444.594,70 \$ 353.908,05 \$ 55.895,19 \$ 51.263,88 \$ 34.175,92 \$ 4.271,99 \$ 944.109,73 sep-
24 \$ 500.317,24 \$ 332.121,89 \$ 58.270,74 \$ 53.442,59 \$ 35.628,39 \$ 4.453,55 \$ 984.234,41
Período Debió percibir Percibió Diferencia % Tasa activa al 30/09/24 Total nov-20 \$
55.759,46 \$ 48.776,49 \$ 6.982,97 277,61% \$ 19.385,42 dic-20 \$ 55.759,46 \$ - \$ 55.759,46
274,13% \$ 152.853,41 2° SAC 20 \$ 27.879,73 \$ 19.111,00 \$ 8.768,73 274,13% \$ 24.037,72
ene-21 \$ 59.662,62 \$ - \$ 59.662,62 270,65% \$ 161.476,89 feb-21 \$ 63.565,78 \$ - \$
63.565,78 267,51% \$ 170.044,83 mar-21 \$ 67.468,95 \$ - \$ 67.468,95 264,04% \$ 178.145,01
abr-21 \$ 67.468,95 \$ - \$ 67.468,95 260,68% \$ 175.878,05 may-21 \$ 72.866,46
\$ - \$ 72.866,46 257,21% \$ 187.419,81 jun-21 \$ 72.866,46 \$ - \$ 72.866,46 253,84% \$
184.964,21 1° SAC 21 \$ 36.433,23 \$ - \$ 36.433,23 253,84% \$ 92.482,11 jul-21 \$ 72.866,46 \$
- \$ 72.866,46 250,37% \$ 182.435,75 ago-21 \$ 77.595,86 \$ - \$ 77.595,86 246,89% \$
191.576,41 sep-21 \$ 78.263,98 \$ - \$ 78.263,98 243,52% \$ 190.588,44 oct-21 \$ 78.263,98 \$ -
\$ 78.263,98 240,04% \$ 187.864,86 nov-21 \$ 84.336,19 \$ - \$ 84.336,19 236,67% \$

199.598,45 dic-21 \$ 84.336,19 \$ - \$ 84.336,19 233,18% \$ 196.655,12 2° SAC 21 \$ 42.168,09 \$ - \$ 42.168,09 233,18% \$ 98.327,56 ene-22 \$ 89.733,70 \$ -\$ 89.733,70 229,47% \$ 205.911,91 feb-22 \$ 97.155,28 \$ - \$ 97.155,28 225,96% \$ 219.532,08 mar-22 \$ 103.902,19 \$ - \$ 103.902,19 221,86% \$ 230.517,39 abr-22 \$ 110.136,32 \$ - \$ 110.136,32 217,64% \$ 239.700,68 may-22 \$ 116.370,45 \$ - \$ 116.370,45 213,04% \$ 247.915,60 jun-22 \$ 122.604,58 \$ - \$ 122.604,58 208,37% \$ 255.471,15 1° SAC 22 \$ 61.302,29 \$ - \$ 61.302,29 208,37% \$ 127.735,58 jul-22 \$ 122.604,58 \$ - \$ 122.604,58 203,19% \$ 249.120,24 ago-22 \$ 143.904,53 \$ - \$ 143.904,53 197,18% \$ 283.750,95 sep-22 \$ 154.294,75 \$ - \$ 154.294,75 190,71% \$ 294.255,51 oct-22 \$ 154.294,75 \$ - \$ 154.294,75 183,67% \$ 283.393,16 nov-22 \$ 165.723,99 \$ - \$ 165.723,99 176,84% \$ 293.066,31 dic-22 \$ 165.723,99 \$ - \$ 165.723,99 169,77% \$ 281.349,62 2° SAC 22 \$ 82.862,00 \$ - \$ 82.862,00 169,77% \$ 140.674,81 ene-23 \$ 165.723,99 \$ - \$ 165.723,99 162,71% \$ 269.649,51 feb-23 \$ 187.268,10 \$ -\$ 187.268,10 156,29% \$ 292.681,31 mar-23 \$ 205.807,63 \$ - \$ 205.807,63 149,11% \$ 306.879,76 abr-23 \$ 233.964,52 \$ - \$ 233.964,52 141,92% \$ 332.042,44 may-23 \$ 247.342,02 \$ - \$ 247.342,02 132,94% \$ 328.816,48 jun-23 \$ 245.940,14 \$ -\$ 245.940,14 123,83% \$ 304.547,67 1° SAC 23 \$ 122.970,07 \$ - \$ 122.970,07 123,83% \$ 152.273,84 jul-23 \$ 276.282,99 \$ - \$ 276.282,99 114,46% \$ 316.233,51 ago-23 \$ 295.558,54 \$ - \$ 295.558,54 104,19% \$ 307.942,45 sep-23 \$ 314.834,10 \$ - \$ 314.834,10 92,97% \$ 292.701,26 oct-23 \$ 380.917,78 \$ - \$ 380.917,78 80,82% \$ 307.857,75 nov-23 \$ 427.245,62 \$ - \$ 427.245,62 68,07% \$ 290.826,10 dic-23 \$ 473.573,47 \$ - \$ 473.573,47 55,40% \$ 262.359,70 2° SAC 22 \$ 236.786,73 \$ - \$ 236.786,73 55,40% \$ 131.179,85 ene-24 \$ 630.799,85 \$ - \$ 630.799,85 44,27% \$ 279.255,09 feb-24 \$ 723.317,17 \$ - \$ 723.317,17 33,89% \$ 245.132,19 mar-24 \$ 723.317,17 \$ - \$ 723.317,17 24,75% \$ 179.021,00 abr-24 \$ 781.182,53 \$ - \$ 781.182,53 18,25% \$ 142.565,81 may-24 \$ 831.814,73 \$ - \$ 831.814,73 14,28% \$ 118.783,14 jun-24 \$ 831.814,73 \$ - \$ 831.814,73 10,99% \$ 91.416,44 1° SAC 24 \$ 415.907,37 \$ - \$ 415.907,37 10,99% \$ 45.708,22 jul-24 \$ 931.632,51 \$ - \$ 931.632,51 7,28% \$ 67.822,85 ago-24 \$ 944.109,73 \$ - \$ 944.109,73 3,35% \$ 31.627,68 sep-24 \$ 984.234,41 \$ - \$ 984.234,41 0,00% \$ -

Total salarios y SAC adeudados \$ 14.332.633,62

Total intereses al 30/09/24 \$ 11.043.453,10

\$25.376.086,72

2- Vacaciones adeudadas \$ 1.591.355,97

Debió percibir Percibió Diferencia % Tasa activa al 30/09/24 Total *Año 2020 \$ 67.468,95 / 25 x 14 \$ 37.782,61 \$ 27.132,06 \$ 10.650,55 261,13% \$ 27.811,78 *Año 2021 \$ 110.136,32 / 25 x 21 \$ 92.514,51 \$ - \$ 92.514,51 218,23% \$ 201.894,41 *Año 2022 \$ 233.964,52 / 25 x 21 \$ 196.530,19 \$ - \$ 196.530,19 142,89% \$ 280.822,00 *Año 2023 \$ 781.182,53 / 25 x 21 \$ 656.193,33 \$ - \$ 656.193,33 19,04% \$ 124.939,21 ***Se toma como base el sueldo del último mes en que pueden tomarse las vacaciones del año anterior (abril)**

*El interés es calculado desde el 30 de abril de año siguiente

Total vacaciones adeudadas \$ 955.888,58

Total intereses al 30/09/24 \$ 635.467,39

\$1.591.355,97

RESUMEN CONDENA:

RUBRO 1) Salarios caídos y SAC \$25.376.086,72

RUBRO 2) Vacaciones adeudadas \$ 1.591.355,97

Total condena al 30/09/24 \$26.967.442,69

Costas: Atento al resultado arribado en el presente juicio y al progreso de los montos y rubros demandados, en virtud del principio objetivo de la derrota, corresponde imponerlas en su totalidad a la demandada vencida (Art. 61 del CPCCT supletorio). Así lo declaro.

Honorarios: 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 6.204.

Atento el resultado arribado en la litis y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso "a" de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que según planilla precedente resulta al 30/09/2024 a la suma de \$26.967.442,69.

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, 39, 42, 59 y concordantes de la Ley 5.480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

- 1) Al letrado **A.F.N.**, por su actuación en la presente causa como apoderado de la parte accionada en tres etapas del proceso, en la suma de \$5.015.944,34 (12% + 55% por el doble carácter).
- 2) Al letrado **P.N.**, por su actuación en la presente causa como apoderado de la parte accionada en dos etapas del proceso (contestación y producción de pruebas), en la suma de \$1.671.981,45 (6% + 55% por el doble carácter).
- 3) Al perito contador CPN **J.C.A.**, por la realización de la pericia encomendada en el CPD N° 6, la suma de \$809.023,28 (3% x base, conforme Art. 51 CPL).
- 4) A la perito informática, Ing. **M.A.M.**, por la realización de la pericia encomendada en el CPD N° 3, la suma de \$809.023,28 (3% x base, conforme Art. 51 CPL).

Por ello,

RESUELVO:

I.- HACER LUGAR a la demanda promovida por el Sr. G.A.L., DNI N° XXXXXXXXX, con domicilio en [...]; en contra de I. S.R.L., CUIT N° XXXXXXXXXXXX, con domicilio legal en [...] y **DECLARAR NULO** el despido directo comunicado por CD del 20/11/2020.

En consecuencia, ordenar a I. SRL a que, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente sentencia, proceda a reinstalar al actor L. a su puesto habitual de trabajo, bajo apercibimiento en caso de incumplimiento, de aplicar astreintes diarios por la suma de \$5.000 (pesos cinco mil) en favor del actor, que comenzará a regir a partir del vencimiento del plazo otorgado y subsistirá mientras persista dicho incumplimiento conforme al actual art. 137 del CPCC, Ley 9531.

II. - CONDENAR a la demandada I. SRL al pago de la suma de \$26.967.442,69 (pesos veintiseis millones novecientos sesenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y dos con 69/100) en concepto de salarios caídos desde la fecha del despido hasta el dictado de la presente resolución, SAC y vacaciones proporcionales; suma que deberá ser depositada mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes a este expediente, por lo considerado.

III. - HACER LUGAR a la excepción de pago (parcial) planteada por la demandada, por lo analizado.

IV. - ABSOLVER a la demandada I. SRL de la entrega de la documentación contemplada en el Art. 80 LCT, por lo considerado.

V. - COSTAS: conforme a lo considerado.

VI. - HONORARIOS: Regular honorarios por sus actuaciones profesionales en la presente causa al letrado A.F.N., en su rol de apoderado del actor, en la suma de \$5.015.944,34 (pesos cinco millones quince mil novecientos cuarenta y cuatro con 34/100); al letrado P.N., en su rol de apoderado de la accionada en la suma de \$1.671.981,45 (pesos un millón seiscientos setenta y un mil novecientos ochenta y uno con 45/100); al perito contador J.C.A. por la realización de su informe pericial en la suma de \$809.023,28 (pesos ochocientos nueve mil veintitres con 28/100) y a la perito informática M.A.M. en la suma de \$809.023,28 (pesos ochocientos nueve mil veintitres con 28/100) por la realización de la pericia encomendada, de conformidad a lo analizado.

VII. - PLANILLA FISCAL: oportunamente, practicarla y reponerla (art 13 Ley 6204).

VIII. - COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

IX. - COMUNICAR a la AFIP en la etapa de cumplimiento de sentencia de conformidad a lo prescripto por el art. 17 de la ley 24.013 y art. 44 de la ley 25.345.

PROTOCOLIZAR Y HACER SABER.

NRO. SENT.: 1865 - FECHA SENT.: 22/10/2024

Firmado digitalmente por:

CN=GONZALEZ Sandra Alicia

C=AR

SERIALNUMBER=CUIL 23233166154

FECHA FIRMA=22/10/2024