

General Roca, 8 de Noviembre de 2023

-----**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en los autos caratulados: "**CANIUPAN, JUAN PABLO C/ LA REGINENSE COOPERATIVA LTDA S/ RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" (Expte. N° RO-00245-L-2021).

-----Previa discusión de la temática del fallo a dictar, con la presencia personal de los jueces votantes de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer termino al Dr. Victorio Nicolás Gerometta quien dijo:

-----**ANTECEDENTES:**

1) Que las presentes actuaciones se inician a partir de la demanda interpuesta por el actor Juan Pablo CANIUPAN mediante apoderada contra LA REGINENSE COOP. LTDA a fin de que se la condene a esta última a abonar la suma de PESOS UN MILLON CUARENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SIETE (\$ 1.049.307) y/o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, con sus respectivos intereses aplicando las tasas sucesivas previstas en la doctrina legal vigente ("Calfín", "Loza Longo", "Jerez", "Guichaqueo", "Fleitas") del STJRN o la que en el futuro se establezca como de plazo menor actualizado, hasta la fecha del hecho hasta su efectivo pago, con más los aportes y contribuciones a la seguridad social, costos y costas, por los hechos y derecho que a continuación se exponen.

Relata que comenzó a trabajar como dependiente de la demandada con fecha 27.01.2011 como embalador de 1 categoría trabajando durante temporada y posttemporada de fruta bajo CCT N° 01/76 y luego en el mes de Noviembre o Diciembre dependiendo de las necesidades de la empresa, en la bodega como operario calificado bajo el convenio de SOEVA.

Alega que siempre trabajó normalmente, con esmero y dedicación, sin conflicto con la patronal hasta el año 2020, cuando a partir de la intervención judicial de la cooperativa

comenzaron a tener inconvenientes en el pago de los salarios así como la falta de prestación de tareas. Como consecuencia de lo cual el actor fue objeto de una entrevista radial en la Radio LU 16 a fin de informar la situación en que se encontraban los trabajadores, lo que irritó al interventor y motivó la recepción de una carta documento de fecha 07.05.2020 por la cual se lo intimaba a ratificar o rectificar los supuestos dichos injuriantes y agraviantes bajo apercibimiento de promover querrela criminal por calumnias e injurias (artículo 110 del Código Penal).

Que dicha intimación fue objeto de respuesta por parte del actor mediante CD de fecha 18.05.2020 ratificando la existencia de la entrevista radial y que la misma fue de modo educado y en el ejercicio del derecho de libertad de expresión, rechazando que hayan existido manifestaciones injuriosas, agraviantes y menos aún que invocara hechos falsos, inexistentes o calumniosos y que en caso de que su declaración radial de modo involuntario pudiera haber impactado en su honor, vengo a rectificarme y retractarme.

Luego de este incidente y finalizada que fuera la temporada de cosecha 2020 la empresa convoca a trabajar a los embaladores, excluyendo al actor, pese a haber convocado a personal de menor antigüedad en violación al CCT N° 01/76, lo que motivó el reclamo del actor intimando el pago de (14) días caídos del mes de Abril así como el pago de reajuste de haberes mes de Marzo 2020 y productividad, liquidación SAC y Vacaciones Proporcionales bajo apercibimiento de accionar judicialmente, lo que fuera rechazado por la demandada.

Manifiesta que durante el año 2020 prosiguieron los conflictos ya que no se les abonaba el sueldo o se le negaban tareas efectivas de trabajo en la temporada de Bodega.

Que en fecha 27.11.2020 y sin que el actor se encontrase prestando tareas es que recepciona una carta documento donde se le notifica del despido con justa causa por ***"supuestas manifestaciones injuriantes y difamatorias proferidas en fecha 14 y 15 de Noviembre al acusarlo falsa e injustamente de maltrato a trabajadores, realización de actos irregulares y/o maniobras que perjudican a la entidad, siendo dichas manifestaciones un ejemplo más del accionar violento desplegado por vuestra parte durante el último año consistente en insultos, agravios, maltrato hacia las autoridades de la entidad, compañeros de trabajo, personal de la empresa, no habiendo modificado su accionar pese a habérselo solicitado en reiteradas oportunidades"***, agregando luego que ***"A fin de disponer el distracto se ha tenido***

también en cuenta accionar permanente de su parte tendiente a generar clima de conflicto en el ámbito laboral, así como actitud coactiva hacia sus compañeros de trabajo a fin de que disminuyan la producción de la entidad a través de la ralentización del trabajo, de lo cual obran pruebas en nuestro poder''.

La causal del distracto fue impugnada por el actor mediante Telegrama Obrero rechazando la totalidad de las manifestaciones efectuadas por la demandada e invocadas como causal del despido, intimando el pago de los rubros indemnizatorios, lo que fuera motivo de respuesta por la demandada ratificando el despido y negando adeudar suma alguna, haciéndole entrega al actor de la baja ante la AFIP y Certificaciones de Servicios y Remuneraciones previstas por el artículo 80° de la LCT.

Asevera en la demanda que hasta el momento del distracto carecía de antecedentes sancionatorios y que la relación laboral se deterioró a partir de los reclamos por falta de pago de haberes, productividad, obra social y dación de tareas, lo que derivó en que la patronal adoptase la injusta e ilegal decisión de despedirlo.

Niega en forma absoluta haberse referido de manera difamatoria o injurianta ni menos aún violenta hacia los directivos de la empresa, simplemente se trató de reclamos legítimos para que se cumpla con las obligaciones legales.

Alega violación del derecho de defensa en razón de la imprecisión de las causales de despido, amén de que cuestiona la gravedad de las supuestas faltas para fundar un despido con causa, cita doctrina y jurisprudencia que avala su postura, practica planilla de liquidación de los rubros reclamados en demanda, funda procedencia de la multa prevista por el artículo 2° de la Ley 25323, acompaña como prueba documental copia de seis (06) cartas documentos, (03) telegramas obreros, Formulario N°10 cierre de conciliación, (15) recibos de haberes, Certificaciones de Servicios y Remuneraciones, recortes de diarios referidos al conflicto y Baja AFIP, ofrece además prueba informativa, testimonial, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas a cargo de la demandada.

2) Que corrido que fuera el traslado de la demanda es que comparece mediante apoderado La Reginense Cooperativa Ltda a cuyos efectos reconoce que el actor ingresó a trabajar para la demandada el 27 de Enero de 2011, como embalador de 1° Categoría de Bodega, como empleado de Temporada, negando que durante toda la relación laboral el actor realizara tareas de postemporada ya que el mismo ha sido

convocado a prestar tareas en posttemporada en distintos años, de acuerdo a las necesidades de la empresa y la antigüedad de los trabajadores que hubieren manifestado su voluntad de realizar dichas tareas, conforme surge de la certificación de Servicios que el mismo actor acompaña a la demanda en conteste.

Afirma asimismo que no es cierto que el actor se hubiere desempeñado con esmero y dedicación en el desarrollo de sus labores, y menos aún que no hubiere tenido conflicto con la patronal así como que a partir del año 2020 la empresa comenzare a tener sobresaltos económicos, lamentablemente dicha situación comenzó mucho antes, lo que llevó, entre otras cosas, al retiro masivo de los socios quedando la empresa sin la cantidad mínima para conformar sus órganos de gobierno habiéndose por tanto solicitado la intervención Judicial de la Firma para dar continuidad de la cooperativa.

Es cierto que durante el año 2020 los trabajadores, convocados por el Sindicato que los representa, realizaron medidas de fuerza en la sede de la empresa en reclamo de sus derechos laborales, los cuales fueron canalizados por negociaciones habidas entre las partes y los conflictos habidos resueltos de manera pacífica, desconociendo por no constarnos la causa, por la cual el hoy actor realizó entrevista radial en RADIO LU 16 y el carácter en que desarrolló dicha entrevista, toda vez que no tiene representación alguna respecto de los trabajadores, limitándose la misma a ser una mera entrevista personal, sin capacidad alguna para representar a los demás trabajadores de la firma.

Niega que la entrevista personal del actor en radio hubiere irritado a quien fuera su interventor en dicho momento, lo cierto es que, el ataque difamatorio del hoy actor hacia la persona y su desempeño como interventor fue de tal magnitud y falacidad, que en fecha 07/05/2020 envió CD solicitando la ratificación y /o rectificación de las manifestaciones vertidas en el programa bajo apercibimiento de realizar las denuncias penales correspondientes.

En respuesta a dicha carta documento, el Sr. Caniupan reconoce los dichos públicos difamatorios en contra de quien se desempeñara como interventor judicial, rectificándose y retractándose " en forma plena y absoluta de mis expresiones en la citada entrevista radial..." (sic).

Que niega asimismo que finalizada la temporada de cosecha 2020 se convocare a trabajar a embaladores excluyendo al actor, ni que se hubiere convocada a trabajar a personal con menor antigüedad.

Reconoce que el actor remitió CD 828533559 de fecha 22/05/2020 la cual fue contestada en debido tiempo y forma mediante CD 733687127 de fecha 18/06/2020

informando al actor que el personal convocado a realizar tareas de posttemporada tenía mayor antigüedad así como que fueron convocados a trabajar Jose Luis Meza, Paola Morales, Néstor Vázquez; todos con una antigüedad mayor que el actor; pero no es cierto que se hubiere convocado a Giselle Matus y Claudia Maidana a realizar tareas de embalaje, toda vez que ninguna de ella realizan esas tareas.

No es cierto que luego de reclamos en distintos medios de comunicación y a la Provincia de Río Negro se les abonara a los trabajadores diferencias y salarios adeudados de la temporada 2020, ni que los trabajadores permanentes continuarán con conflictos por falta de tareas o falta de pago de salarios.

No es cierto que en la temporada de Bodega no se los convocara a trabajar y que en el predio de la empresa se realizara una feria de emprendedores, habiéndose manifestando los trabajadores de manera pacífica fuera del establecimiento así como que luego de esa supuesta manifestación pacífica les hubiere llegado a varios trabajadores el despido.

Ratifica que en el mes de Noviembre de 2020 el hoy actor no fue convocado a trabajar, pero ello fue debido a que no se había dado inicio a la temporada de bodega así como la comunicación del despido al actor por CD992329007 con justa causa, lo que fuera rechazado por el actor, entregándosele a posteriori la constancia de baja de AFIP y las certificaciones de Servicios y Remuneraciones.

Rechaza lo afirmado en demanda en cuanto asevera que mientras duró la relación laboral se haya desempeñado como un buen trabajador y que no hubiere recibido llamados de atención ya que conforme las constancias que se acompañan, el mismo ha sido pasible de varias sanciones a lo largo de su desempeño en relación de dependencia, la que, demás está aclarar fueron precedidas de reclamos verbales a los cuales el mismo hacía caso omiso, hasta que finalmente se aplicaba la sanción y ninguna de las mismas ha sido cuestionada por el Sr. Caniupan.

Niega por otra parte que a raíz del reclamo colectivo por falta de pago de haberes y productividad, falta de pago de obra social, y falta de dación de tareas, manifestaciones pacíficas, fuera lo que motivara el despido y que la decisión de despedirlo fuere injusta e ilegal así como que existieran graves incumplimientos de la patronal que afectara las necesidades básicas de los trabajadores, y que éstos lucharan por conservar su fuente de trabajo o que el actor no se hubiera referido al interventor de manera difamatoria e injuriente, ni que no actuara de manera violenta.

Tampoco es cierto que, para los directivos de La Reginense, reclamar públicamente los derechos fuere injuriar, difamar y violentar, los dichos del hoy actor fueron más allá de

un reclamo público, que en todo momento fue respetado por los directivos, prueba de ello es que la relación laboral continúa con muchos de los trabajadores que realizaron reclamos públicos sin las características violentas del hoy actor.

Resulta una mera conjetura, y una afirmación totalmente subjetiva, tendiente a desvirtuar los hechos y torcer la imparcialidad de VS, la afirmación, que desde ya se niega enfáticamente, " Es llamativo porque de los hechos, de la información que se desprende de los distintos diarios, parece en principio que la situación fuera al revés, que el violento, el despótico y autoritario, el maltratador fuera el interventor y los administradores de esa época" , de hecho las cualidades de " violento, despótico, autoritarios y maltratadores, resultan nuevamente frases injuriantes a quienes cumplen las funciones encomendadas dentro de la empresa, lo que deja ver de forma manifiesta el ataque violento y constante del hoy actor.

Asevera que las causas alegadas para el despido del actor configuraron injuria que impidieron la prosecución del vínculo laboral, resultando insostenible por el ataque constante del actor a los directivos.

Impugna en consecuencia la liquidación practicada por el actor, ofrece prueba confesional, testimonial, instrumental e informativa, agregando como prueba documental copia de Constancia de Baja y Certificaciones de Servicios y Remuneraciones entregadas al actor y (8) Sanciones aplicadas al trabajador, funda en derecho y solicita se rechace la demanda con expresa imposición de costas a cargo de la parte actora.

3) Que en fecha 27 días de septiembre de 2021 se lleva a cabo la audiencia de conciliación art. 36 Ley 1.504 fijada para el día de la fecha dejándose constancia que el juez actuante mantuvo comunicación telefónica en el día de la fecha con los letrados de las partes manifestando la imposibilidad de conciliar en este estado disponiéndose en consecuencia la apertura de la causa a prueba agregándose respuesta al oficio librado al Correo Argentino, así como el expediente judicial N° L-2VR-11-C2019 autos "Provincia de Río Negro C/ La reginense Cooperativa Ltda S/Medida Cautelar" de trámite ante el Juzgado Civil, Comercial, Minería y Sucesiones N° 21 de Villa Regina en (03) cuerpos que se agregan al presente por cuerda separada al igual que el expediente administrativo N° 153892-2019 de la Dirección de Cooperativas y Mutuales REF: S/Actuaciones en relación a la Cooperativa La Reginense Ltda".

Que en fecha 02.11.2022 los apoderados de la demandada comunican su renuncia al

poder otorgado por la Cooperativa La Reginense Ltda, mientras que el 07.12.2022 se agrega respuesta al oficio librado a la ANSES, llevándose adelante el día 3 de julio del año 2023 la audiencia de vista compareciendo la Dra. Margarita Tempone en calidad de letrada patrocinante del actor junto con el actor dejándose constancia de la incomparecencia de la demandada y de letrado alguno que la represente, prestando declaración testimonial los Sres. Alicia Ester Monsalve y Pedro Isaac Arriaga desistiendo la actora de los restantes testigos, solicitando se haga efectivo el apercibimiento del Art. 45 de la ley 5631 en virtud de la falta de presentación de libros por parte de la demandada y que se la tenga por alegada, pasando los presentes autos al acuerdo a los fines de dictar sentencia definitiva.

-----**EL DECISORIO:**

Que corresponde en consecuencia dictar pronunciamiento en definitiva en orden a lo dispuesto por el artículo 55° de la Ley N° 5631 en un todo de acuerdo a los hechos expuestos por las partes en la demanda y contestación, analizando en conciencia la prueba producida, para lo cual tengo por acreditado y no se encuentra controvertido que:

I.- El actor se desempeñó bajo dependencia de la demandada en calidad de embalador de primera bajo CCT N° 01/76 -en temporada y post temporada- y calificador repartidor en la época en que funcionaba la producción de sidra en la bodega, todo lo cual surge de los recibos de haberes que se acompañan así como de las certificaciones de servicios y remuneraciones;

II.- Que conforme se desprende del informe elaborado por el interventor judicial de la Cooperativa a fs. 462 y siguientes del expediente judicial y administrativo agregado bajo cuerda, la demandada inició a partir del año 2019 un proceso de franco declive institucional y económico que llevó a la intervención judicial de la cooperativa, produciéndose en la temporada 2020 diversos conflictos en que tuvieron intervención las entidades sindicales y los trabajadores para con la demandada, todo lo cual ratificado además con los recortes periodísticos agregados como prueba;

III.- Que el actor contaba al tiempo del despido con antecedentes sancionatorios menores (08) por incumplimientos horarios o ausencias injustificadas.

IV.- Que en fecha 27.11.2020 la demandada adopta la decisión de comunicar el despido con justa causa del actor, todo lo cual consta en el texto de la carta documento, despido este que fuera rechazado por el trabajador.

V.- Que dichas aseveraciones se corroboran con lo declarado por los testigos al tiempo de la audiencia de vista de causa, manifestando la testigo Monsalve que el actor trabajaba como embalador en temporada y post temporada y que también era convocado para trabajos en la bodega junto con otros 2 o 3 compañeros para hacer la molienda en los meses de Agosto/Setiembre, así como que la demandada comenzó con inconvenientes económicos a partir del año 2018 y en el año 2020 se quemó fruta por un escape de amoniaco, mientras que la post temporada del año 2020 fue inusual porque tuvieron que repasar la fruta y se trabajó mucho menos -unos 15 días máximo-, ratificando que el actor no fue convocado. De la declaración del testigo ARRIAGADA se ratifica que la post-temporada del año 2020 sólo fueron convocados algunos trabajadores a realizar tareas de repaso por el lapso de 8 a 10 días más no al actor, que llamaron solo a seis (06) embaladores.

Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

1. Despido directo.

Atento la forma en que ha quedado trabada la litis, la cuestión litigiosa se centra en primer término en determinar si ha existido justa causa en el despido decidido por la empleadora el día 27/11/2020, el cual fue rechazado por el actor.

A tales efectos, y de conformidad a lo dispuesto por el art. 243 LCT, que establece la fijeza prejudicial de la causa del despido, ello habrá de valorarse partiendo del texto de la comunicación rescisoria invocada por la demandada, a saber: ***"por supuestas manifestaciones injuriantes y difamatorias proferidas en fecha 14 y 15 de Noviembre al acusarlo falsa e injustamente de maltrato a trabajadores, realización de actos irregulares y/o maniobras que perjudican a la entidad, siendo dichas manifestaciones un ejemplo más del accionar violento desplegado por vuestra parte durante el último año consistente en insultos, agravios, maltrato hacia las autoridades de la entidad, compañeros de trabajo, personal de la empresa, no habiendo modificado su accionar pese a habérselo solicitado en reiteradas oportunidades"***, agregando luego que ***"A fin de disponer el distracto se ha tenido también en cuenta accionar permanente de su parte tendiente a generar clima de conflicto en el ámbito laboral, así como actitud***

coactiva hacia sus compañeros de trabajo a fin de que disminuyan la producción de la entidad a través de la ralentización del trabajo, de lo cual obran pruebas en nuestro poder".

El art. 242 LCT establece la facultad de rescindir el contrato de trabajo con justa causa, cuando la otra parte incumpla en forma grave sus deberes y obligaciones, de forma tal que configuren lo que la doctrina denomina "injuria laboral".

Se trata de un agravio a los intereses del empleador dado por un incumplimiento a sus obligaciones laborales de tal gravedad que no consienta la continuidad del vínculo.

No cualquier incumplimiento amerita el despido, contando el empleador con la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias al trabajador, antes de recurrir al despido, de modo que éste ajuste su conducta a los deberes que le son legalmente exigibles (art.67 LCT). La ley busca de esta manera dar una oportunidad a las partes de reconducir el vínculo, teniendo en cuenta que se trata de contratos de tracto continuado con vocación de permanencia, destinados en principio a durar muchos años, ya que en principio la ley prevé que los contratos de trabajo son celebrados por tiempo indeterminado, es decir que han de perdurar hasta que el trabajador alcance la edad jubilatoria (art. LCT).

Así se ha dicho que "para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato" CNAT sala I 31-8-01 "Maciel Alejandro c. Molba S.A." (DT 2002-a77).

Las obligaciones del trabajador se hallan enmarcados en los deberes genéricos de los arts. 62 y 63 LCT, de comportarse con diligencia y colaboración, lealtad y fidelidad, cumpliendo las directivas y órdenes del empleador, quien goza en el contrato de la facultad de dirección y organización, así como del poder disciplinario, que son la contracara que asegura a éste la efectiva dirección y organización del establecimiento.

Existen deberes que surgen explícitos en el contrato individual, dado por reglamentos de empresa que así lo determinan, ya sea en forma escrita o que surgen de la propia naturaleza y organización del establecimiento, incluso a través de órdenes verbales, que hacen al modo de cumplimiento de la labor, además deberes genéricos del trabajador, de conducirse en todo momento de buena fe, como un buen trabajador, en forma leal y colaborativa, en el cumplimiento de las funciones encomendadas, y en resguardo de los intereses materiales y morales de la empresa.

A los fines de determinar si la conducta endilgada al trabajador constituye injuria que justifica el despido, ésta ha de ser valorada "prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y las circunstancias personales en cada caso" (art. 242 2do párrafo LCT).

Es así que en el caso que nos ocupa, y analizado que fuera el texto de la comunicación resarcitoria surge la ausencia de precisión y vaguedad de los incumplimientos que se le reprocha al actor y fundamentaría la justa causa de despido, omitiendo mencionar en la misiva -al igual que al tiempo de contestar la demanda- cuales serian esas manifestaciones injuriantes y difamatorias, en qué contexto, medio y particularmente a quien/quienes se habría referido y dirigido el actor, haciendo asimismo referencia a que desde la empresa se le solicitó modificar dichas actitudes, omitiendo acompañar algún tipo de sanción o llamado de atención previo al distracto dado que las sanciones acompañadas no son contemporáneas al tiempo del distracto.

Párrafo aparte amerita señalar la excesiva vaguedad de las supuestas acciones tendientes a generar conflictos en el ámbito laboral o actitudes coactivas que se reprochan en la misiva y de las cuales se alega supuestas pruebas que no fueron agregadas ni denunciadas al tiempo de contestar demanda, siendo absoluta la orfandad probatoria en este sentido, máxime cuando la carga probatoria pesaba en cabeza del empleador.

Por otra parte y tal como ha quedado acreditado en autos y ha sido reconocido por la propia demandada, a comienzos del año 2020 y como consecuencia de la situación económica que atravesaba desde hace un tiempo la Cooperativa se suscitan un sinnúmero de conflictos laborales derivados de los incumplimientos en materia salariales, de aportes previsionales e inconvenientes para llevar adelante la producción y el servicio que prestaba la demandada, amén del conflicto institucional que diera origen a la intervención judicial, debiendo en consecuencia analizarse la conducta desplegada por el actor en el marco de la gravedad del contexto citado y ante el peligro de la pérdida de la fuente de trabajo de tantos años, siendo lógico que los trabajadores -incluido el actor- hayan expresado un malestar o quejas por dicha situación y la incertidumbre laboral y económica, en plena pandemia.

En este sentido, se debe recordar que la prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso, así en caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria

corresponde al trabajador.

En el sub examine y tal como lo mencionado ut supra, del cotejo del expediente puedo decir, sin temor a equivocarme, que la empleadora demandada no ha arrojado a la causa pruebas suficientes sobre las causales de despido invocadas, las que no se logra verificar en el caso.

Como señala en Dr. Raúl Horacio Ojeda al analizar la “pérdida de confianza” como justa causa del despido, dice: “ ... Cómo la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable. Ese hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio, a los fines de dar posibilidad de defensa cierta al despedido(...) Es decir, para proceder al despido por pérdida de confianza, éste debe fundarse en algún hecho objetivo que demuestre mala fe del dependiente (quien debe obrar como un “buen trabajador”), es decir, en algún incumplimiento del dependiente en sus deberes de conducta (vgr. Fidelidad, colaboración, falsear su ficha de entrada o salida o la de algún compañero, etc) o excepcionalmente, en su deberes de prestación (vgr. Rotura de maquinarias, dilapidación de materiales, fabricación de accidentes laborales, silencio cómplice frente a incumplimientos graves de sus pares, eludir los controles de entrada y salida, etc)...” (Ley de Contrato de Trabajo –Comentada y Concordada, Edit. Rubinzal Culzoni, Tomo III9.

Recuérdese que el despido requiere un incumplimiento de tal gravedad que no admita la prosecución del vínculo. Así se ha dicho: "El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales, y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda" (CNAT sala V 31-10-88 "Verón c. Celulosa" DT 1989-A-66, CNAT sala I 31-8-2001 "Maciel c. Molba S.A.", entre muchos otros), circunstancia que no se verifica en el caso.

En definitiva, la empleadora no ha acreditado los hechos objetivos en los que funda la presunta pérdida de confianza, y que constituyeron la injuria que impidió la continuidad

del vínculo, ajustándose a la regla del art. 242 LCT “justa causa”, resultando el actor acreedor en consecuencia de las indemnizaciones establecidas por el art. 245 y cc. LCT.

Ahora bien, sentado ello deberá determinarse los montos de condena, analizando los rubros que resultan procedentes de la liquidación practicada y en orden a la antigüedad y remuneración que surge de la documentación laboral y que no se encuentran controvertidos, esto es los recibos de haberes y certificaciones de servicios y remuneraciones conforme el siguiente detalle:

1.- Indemnización por antigüedad: Conforme las certificaciones de servicios el actor contaba al tiempo del despido con una antigüedad de 4 años, 3 meses y 20 días por lo que corresponde multiplicar por (4) la MRMNyH.

Para el cálculo de la MRMNyH debe estarse al sueldo del mes de Febrero de 2020 por la suma de \$ 56115,36 -contemplado las sumas remunerativas y no remunerativas conforme precedente CSJN en autos "Pérez C/DISCO SA" y retirado en distintos precedentes de este Tribunal, excluyendo en este punto el salario del mes de Marzo de 2020 que adopta la parte actora dado que el mismo lleva incluido el SAC, el cual no se computa para el cálculo de la indemnización ello conforme el precedente del STJ "Mendez C/ Junta Vecinal Barrio Melipal" y las vacaciones correspondientes a la liquidación de fin de temporada.

En consecuencia la indemnización por antigüedad asciende a la suma de \$ 224.461,44.

2.- Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC S/Preaviso:

Tratándose de un despido incausado resulta procedente la indemnización sustitutiva de preaviso por la suma de \$ 56115,36 y el SAC S/Preaviso por la suma de \$ 6733,84.

3.- Multa artículo 2° Ley 25323:

Se trata de una indemnización que sanciona al empleador que omite pagar las indemnizaciones derivadas del despido en tiempo y forma sin causa justificada, en una actitud meramente obstruccionista o dilatoria, obligando al trabajador a iniciar acciones judiciales para obtener su cobro.

Para que este recargo adicional sea procedente, la norma exige que el trabajador intime en forma fehaciente al pago de las indemnizaciones por despido, lo cual fue cumplimentado por la actora con la remisión de sendos telegramas de fechas 04.12.2020

y 24.02.2021 debiendo en consecuencia prosperar por el importe de \$ 252.519,12.

4.- Decreto N° 528/20: El citado Decreto vigente al tiempo del distracto amplio por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto N° 34 del 13 de diciembre de 2019, y en consecuencia durante la vigencia del presente decreto, en caso de despido sin justa causa, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con los términos del artículo 3° del Decreto N° 34/19 y la legislación vigente en la materia siendo dicho importe procedente por la suma de \$ 224461.44.

Que en relación a los restantes rubros, los mismos deben ser rechazados, ello atento a que tanto el SAC proporcional como las Vacaciones y Sac S/Vacaciones fueron liquidados al tiempo de abonarse la liquidación de fin de temporada con el recibo de sueldo de Marzo de 2020, mientras que al no haber sido acreditado en forma fehaciente con la prueba testimonial colectada que la demandada haya convocado a prestar tareas de postemporada a trabajadores de la misma categoría con menor antigüedad que el actor es que no corresponde el pago de los días caídos de Abril 2020.

En merito a ello es que corresponde sin más hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por el actor Juan Pablo CANIUPAN contra LA REGINENSE COOPERATIVA LTDA condenando a esta última a abonar la suma de \$ 708175,84 en concepto de capital con mas los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta el 31.10.2023 inclusive por la suma de \$ 1589571.46, siendo el monto total de condena la suma de \$2.297.747.30, ello sin perjuicio de aquellos que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

Por último y con relación a las costas, las mismas deben ser impuestas a cargo de la demandada, ello atento el principio objetivo de la derrota conforme artículo 31° primer párrafo de la Ley N° 5631.

Tal mi voto

Los Dres. Nelson Walter PEÑA y Paula BISOGNI adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:**

I.- Hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por el actor Juan Pablo CANIUPAN contra LA REGINENSE COOPERATIVA LTDA, todo ello conforme los motivos expuestos y desarrollados en los considerandos, condenando a este última a pagar en el plazo de diez (10) de que adquiera

firmeza la presente la suma de PESOS DOS MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE CON TREINTA CVOS (\$ 2.297.747,30) en concepto de capital, suma esta que contempla además los intereses devengados hasta el 31.10.2023 inclusive conforme calculadora del Poder Judicial tasa Mix/activa/bna(jerez)/Guichaqueo/fleitas (Diaria), ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

II.- Imponer las costas a la demandada vencida (art. 31 L.P.L. P N° 5631) regulándose los honorarios de los Dres. Natalia MONES y Hernán MONES en forma conjunta y en idéntica proporción en representación de la parte actora en la suma de Pesos Cuatrocientos Cincuenta Mil Trescientos Cincuenta y Ocho con Cuarenta y Seis Cvos (\$ 450.358,46) -equivalente al 14% con mal el 40% del monto del capital- debiendo asimismo regularse los honorarios de los letrados de la demandada Dres. Luis Gustavo ARIAS, Maria Silvina ZUBELDIA y Adrian Gustavo SAGGINA en la suma de Pesos Trescientos Ochenta y Seis Mil Veintiuno con Cincuenta y Tres Cvos (\$386.021,53) - equivalente al 12% con mal el 40% del monto del capital- en forma conjunta y en idéntica proporción, a lo que deberá adicionarse asimismo el pago del porcentaje de Caja Forense de la letrada interviniente, para lo cual se ha tenido en cuenta el monto, la naturaleza y la complejidad del asunto ello conforme lo dispuesto por los artículos 6°, 8° y 10° de la Ley 2212.

III.- Firme que se encuentre la presente sentencia, por Secretaría practíquese planilla de impuestos; sellados y contribuciones la que deberá ser abonada por las partes conforme lo dispuesto por la Ley 3234 y dentro del término de quince días de practicada y notificada, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

IV.- Regístrese, notifíquese y cúmplase con Ley 869.

V.- Hacer saber a las partes que la presente quedará notificada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley N° 5631.

VI.- Firme que se encuentre la presente procédase al desglose y remisión en devolución al Juzgado Civil, Comercial, Minería y Sucesiones N° 21 de Villa Regina del expediente N° L-2VR-11-C2019 agregado por cuerda, ello conforme fuera requerido

mediante oficio por dicho Juzgado.

Con lo que termino el Acuerdo firmando los Sres. Jueces Dres. Nelson Walter Peña, Victorio Gerometta y Paula Ines Bisogni por ante mí que certifico.

Dr. NELSON W. PEÑA

Presidente

Dra. PAULA I. BISOGNI

Jueza

Dr. VICTORIO N. GEROMETTA

Juez

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 08/11/2023

Ante mi:

Dra. Marcela López

Secretaria

Cámara Primera del Trabajo