

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 21 días del mes de Noviembre de 2024, reunidos en acuerdo la Sra. y Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV° Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: "**ARMAS GUILLERMO JAVIER C/ SIKA ARGENTINA SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL COMERCIAL S/ ORDINARIO**" (Expte. N°CI-00621-L-2022).-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, se decide la votación en orden al sorteo practicado previamente, correspondiéndole votar en primer término al Sr. Juez Dr. Luis Enrique Lavedan, quien dijo.-

I.- Que viene a mi voto el Expediente de marras en condiciones de dictar Sentencia, en el que mediante escrito de inicio de demanda se presenta, mediante Apoderada Judicial, el actor Sr. GUILLERMO JAVIER ARMAS, DNI N°26.094.096.-, constituyendo domicilio procesal y electrónico, acompañando documental y promoviendo demanda laboral por el cobro de indemnizaciones y multas por despido sin causa contra la SIKA ARGENTINA SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL COMERCIAL CUIT N°33-50188004-9, persiguiendo el cobro de la suma estimada, parcial y provisoria, que liquida por la suma de \$10.026.276,63.-o lo que en más o en menos resulte de las probanzas de autos y elevado criterio de VV.SS.; con más intereses hasta el efectivo pago. Asimismo, reclama las certificaciones laborales que individualiza, art. 80 LCT, art. 12 L.24.241 en los términos del art. 132 bis LCT, bajo apercibimiento de astreintes y sin perjuicio del reclamo de la indemnización del 3° párrafo del art. 80 LCT. Seguidamente, manifiesta la competencia de este Tribunal para entender en los presentes actuados. En el relato de los hechos, refiere que la actividad de la demandada es el desarrollo y fabricación de químicos para la construcción, productos y sistemas para hormigón, pegado, sellado, etc. Que el actor prestaba sus tareas en Cipolletti, CCT: fuera de convenio, con fecha de ingreso el 17/02/2014, con la categoría laboral de Gerente de Área, estando a cargo del gerenciamiento general de la planta, siendo responsable de la logística y control de calidad de los productos. Su horario laboral era de lunes a viernes, de 08:00 hs. a 17.00 hs., con una remuneración (MRMNYH), correspondiente a julio/2022, de \$466.820,95.- Que su fecha de egreso fue el 18/08/2022, despedido por la demandada alegando una causa controvertida que se desprende del intercambio epistolar acompañado. Que el actor siempre se desempeñó

con eficacia y responsabilidad y el vínculo laboral entre las partes se desarrolló normalmente, prueba de ello es la ausencia de sanciones disciplinarias. Que el 18 de agosto de 2022, es notificado de su despido mediante acta notarial, escritura pública nro. 208, que a continuación transcribe, plasmando aquí -por razones de economía procesal- los términos de relevancia de la misma, a saber: "...notificamos a Ud. que la empresa Sika Argentina ha resuelto despedirlo con causa a partir del día de la fecha, con fundamento en...Conforme los distintos elementos probatorios que obran en nuestro poder, se ha constatado que Ud. desde el mes de abril de 2022 hasta el día de la fecha no ha desarrollado sus tareas normales y habituales durante toda la jornada de trabajo, en forma efectiva y presencial, en el establecimiento ubicado en "Planta Klaukol, ubicada en calle G. Eiffel 1756 de la ciudad de Cipolletti...generando, en consecuencia, una administración, organización, dirección y/o cuidado de los tiempos, recursos y bienes de la empresa...que resulta ser violatorio de las normas legales y políticas vigentes de la Compañía. El comportamiento exteriorizado por Ud., resulta ser claramente renuente con el cargo, funciones y las responsabilidades que esta empresa ha depositado en vuestra persona, exige en sí mismo la prestación efectiva y presencial en el establecimiento durante su jornada de trabajo...Destacamos que todo su obrar, resultó realizado por Ud. sin que existiera ningún tipo de instrucción o autorización de su superior inmediato ni causal objetiva de entidad suficiente que la justifique...Por lo expuesto, y siendo que dicha conducta, resulta constitutiva no sólo de un reticente obrar con relación a la normativa vigente sino también un claro perjuicio a los bienes de la empresa y...violación a los más elementales deberes impuestos a un trabajador por la Ley de Contrato de Trabajo, habiendo Ud. incurrido en una gravísima inconducta laboral, esta empresa se encuentra obligada a despedirlo con causa...(art. 242 de la LCT). Por último...la liquidación final y certificados del Art. 80 de la LCT, se encuentran a su disposición en sede de la empresa, en término de ley...". Luego la demanda transcribe, in extenso, el intercambio epistolar habido entre las partes, destacándose el TCL CD N°145860594, de fecha 22/08/2022, remitido por el actor rechazando el despido que califica de incausado. En efecto, procede extensamente en dicha epístola a negar de manera puntual cada imputación de la demandada, fundamentando al respecto, calificando el despido como extemporáneo, desproporcionado e incausado, e intimando el pago de la liquidación final e indemnizaciones legales, y entrega de las certificaciones laborales; a lo que la demandada responde por CD de fecha 30/08/2022, y respondiendo el trabajador por

TCL de fecha 14/09/2022. La demandada vuelve a responder por CD de fecha 21/09/2022; y por último, ante la falta de entrega de los certificados de ley, el accionante remite TCL en fecha 21/09/2022, rechazado por la demandada mediante CD de fecha 04/10/2022, negando la procedencia de la multa del art. 80 LCT, y haciéndole saber que dicha documentación se encuentra a su disposición en la empresa dentro del plazo legal para su retiro. Concluyendo así el intercambio epistolar, a cuya íntegra lectura me remito brevitatis causae. A continuación, la demanda se refiere a la injuria invocada como la causa del despido, fundamentando su rechazo por razones de contemporaneidad, proporcionalidad, el hecho de que la comunicación de la denuncia del contrato de trabajo debe ser con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura, art. 243 LCT, concluyendo con la transcripción de un intercambio de mensajes y conversaciones, vía whatsapp, mantenidas con sus superiores, el Sr. Daniel Laino (gerente de operaciones) y el Sr. Fernando Soriano (gerente de compras). Formula un resumen y practica detallada liquidación de los rubros reclamados, que luego fundamenta. Funda en derecho. Ofrece pruebas. Solicita intimación para que la demandada presente la documental en su poder y presta juramento legal. Hace reserva del Caso Federal. Confiere autorizaciones. Peticiona en consecuencia.-

II.- Se lo tiene por presentado, parte y con domicilio constituído; e iniciada oportunamente acción contra la firma demandada, ordenándose la correspondiente notificación, lo que así se cumplimenta mediante cédula agregada a la causa, bajo legal apercibimiento.-

En su oportunidad, se presenta y contesta demanda la firma accionada, mediante Apoderados Judiciales con patrocinio letrado, adjuntando variada documental y solicitando se rechace la pretensión del actor, con costas. Primero, formula una negativa en general y en particular de los hechos invocados en la demanda, desconoce su valor probatorio y la autenticidad de la documentación acompañada. Preliminarmente, hace saber al Tribunal que a partir del 1 de enero de 2022, ParexKlaukol S.A. (“Parex”) y Spinna Argentina S.R.L. (“Spinna”), mediante proceso legal de fusión por absorción, con efectos desde el 1 de enero de 2022, todos los derechos y obligaciones han sido transmitidos universalmente a Sika Argentina S.A.I.y C., quien continuó con las operaciones de aquellas, y como consecuencia de la transferencia del establecimiento, el contrato de trabajo del actor ha sido transferido a Sika, cfe. art. 225 LCT. Que la

demandada se dedica a la fabricación de adhesivos de cualquier naturaleza y estado, y artículos y materiales para la industria de la construcción. Que el actor fue contratado como Gerente de Planta para la planta del parque industrial de Cipolletti, tareas que siempre se debieron cumplir en dicho establecimiento. Que el actor se encontraba fuera de convenio, y como gerente de planta era el responsable del cumplimiento de las metas de producción de la planta asignada, de la formación y desarrollo de su personal y de los proyectos especiales de mejora continua que se le asignaba, y a continuación detalla, punto por punto, sus principales responsabilidades. Que era un cargo de gran responsabilidad y de tareas que efectivamente debía realizar en el establecimiento que requerían la presencia efectiva del actor, y que no prestó en forma presencial en los últimos meses del vínculo laboral. Que ello no escapa a que la empresa, en la pandemia COVID-19, adoptó de forma excepcional y por restricción de circulación y prevención, el trabajo home office, de forma restringida, en cierto período y no para todos los trabajadores, por lo que al momento de la desvinculación del actor (año 2022) el mismo debía cumplir sus tareas de forma efectivamente presencial, no existiendo pacto en contrario, ni restricción alguna de medida de prevención Nacional y/o Provincial como se dio en la pandemia. Que el contrato de trabajo debía cumplirse en la planta del parque industrial de Cipolletti. Que el actor comenzó con ausencias y falta de asistencia efectiva a la planta, comenzando a perjudicar la dinámica de la empresa. Que la demandada comienza a advertir una serie de incumplimientos del actor a sus obligaciones laborales que en principio eran insignificantes, pero con el paso del tiempo se fueron incrementando en cantidad y gravedad hasta desencadenar su despido causado. Que dicha ausencia la mayor parte de la semana y sin motivo justificado, comenzó a ser visible y perjudicial en la operatoria de la planta. Que mediante acta de constatación N°207, en el marco de una investigación interna de la empresa, toma de declaraciones a la Sra. Andrea Gómez, Sr. Marcos Sandoval, Denis Leal, Luis Urrutia y Zenobio Alejandro Giles, dan certeza de la ausencia de prestación de tareas efectiva en la planta por parte del actor. Seguidamente, transcribe en parte dichas declaraciones. Que el actor no ha cumplido con su deber de fidelidad, y cita los arts. 62, 63 y 85 LCT. Que el comportamiento del actor es grave, lo que no puede ser consentido por la empresa, lo que configura un comportamiento que lleva a la extinción de la relación laboral. Que los hechos protagonizados por el actor configuran una situación objetiva que constituye una valla insuperable para mantener la relación laboral, incluso para un trabajador que no cuenta con antecedentes de sanciones anteriores. Que el despido es

justificado, art. 242 LCT, y solicita el rechazo de la demanda, con costas. En otro apartado, pone a disposición los certificados de servicios y remuneraciones y el certificado del art. 80 LCT, en el plazo legal cfe. art. 3 Dcto. 146/01, sin que hayan sido retirados del domicilio de la empresa, conforme se le informó por acta notarial y CD; certificados dichos documentos ante autoridad bancaria dentro del término legal. Que la documentación original se pone a disposición para cuando sea requerida por VS. y a los fines de su retiro. Impugna la planilla de liquidación practicada y los distintos rubros indemnizatorios reclamados en la demanda. Desconoce documentación ofrecida por la actora como prueba documental, individualizando sólo la Captura de pantalla de Whatsapp. Ofrece pruebas. Formula reserva del Caso Federal. Confiere autorizaciones y faculta. Peticiona en consecuencia.-

Si bien en principio fue proveída como extemporánea dicha presentación y decaído el derecho de la demandada, en tiempo y forma, ante el planteo de Revocatoria de la misma a esa providencia, se procedió a revocar por contrario imperio dicho proveído y se tuvo por contestada la demanda y ofrecida prueba, dándose traslado de la instrumental acompañada al actor (arts. 32 y 33 L.1504). Asimismo, se hizo saber a los letrados de la parte demandada que deberán poner a disposición del Tribunal, el Certificado de Trabajo art. 80 y la Certificación de Servicios y Remuneraciones presentadas digitalmente con el escrito que se provee, en papel.-

Oportunamente, se celebra la audiencia de conciliación -art. 41, L.5631-, con la asistencia de ambas partes, no habiendo posibilidades de conciliación, solicitando la letrada del actor la ratificación del pacto de cuota litis; resolviéndose al respecto que atento tratarse de un convenio de honorarios a la ratificación de pacto de cuota litis solicitada, no ha lugar; pasando los autos a despacho a fin de proveer la prueba ofrecida por las partes.-

III.- Seguidamente, se dicta el auto de apertura a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes, y se libran oficios.-

El 17/03/2023, en virtud de lo requerido por el Tribunal, la parte demandada acompaña en sobre cerrado y en soporte papel, los originales del Certificado de Trabajo del art. 80 LCT y la Certificación de Servicios y Remuneraciones del actor; reservándose los mismos en OTIL por providencia del 21/03/2023.-

El 29/08/2023, se agrega informe del Correo Oficial de la República Argentina.-

El 27/06/2023 y el 15/09/2023, obran informes del Registro Notarial N°39, Escribanía Moll.-

El 01/09/2023, se agrega informe del Correo OCA.-

El 06/09/2023, se agrega informe de AFIP.-

El 23/11/2023, se presenta el informe pericial encomendado a la perito contadora, Sra. Ana Clara Borja, del que se corre traslado y es consentido por las partes.-

El 06/11/2023, se corre traslado a las partes de la pericial informática encomendada al Depto. de Informática Forense del Poder Judicial de Río Negro, fechada el 01/11/2023; y consentida por las partes.-

En su oportunidad, la firma demandada, cumple la intimación que le fuese cursada y acompaña el legajo del actor y hojas móviles de los libros de Sueldos y Jornales, por el período 08/2020 al 08/2022; respecto del contrato de trabajo y recibos de haberes, hace saber que fueron acompañados al contestar la demanda, y en cuanto al Código de Conducta adjunta el mismo y hace saber que también se puede visualizar en la página web de la empresa; todo lo cual se agrega a la presente causa.-

Asimismo, las declaraciones testimoniales ofrecidas por la demandada, testigos Sr. Gigena y Sr. Laino, fueron producidas en extraña jurisdicción, y sus testimonios agregados a las presentes actuaciones, vía Exhorto.-

Designada la audiencia de vista oral de la causa, la misma se celebra en tiempo y forma, compareciendo ambas partes, y recepcionándose las testimoniales ofrecidas, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley, a los Sres. Rodríguez, Sandoval Gatica, Cifuentes Leiva y Giles, quienes fueron interrogados libremente por el Tribunal y las partes. Seguidamente, las partes solicitan la suspensión del procedimiento por encontrarse en tratativas conciliatorias. No habiéndose arribado a ningún acuerdo transaccional, y advirtiendo el Tribunal que las declaraciones brindadas por los Sres. Sandoval Gatica y Giles ante la Escribanía Moll difieren de las testimoniales efectuadas por los mismos ante el Tribunal en la indicada audiencia de vista de causa, se los cita nuevamente a una audiencia continuatoria de vista de causa, a los fines de que rectifiquen o ratifiquen las declaraciones testimoniales prestadas en aquella audiencia, bajo apercibimiento legal; todo lo cual se cumplimenta, concurriendo dichos testigos a la misma, siendo nuevamente interrogados libremente por el Tribunal

y las partes, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley. Seguidamente, las partes solicitan la suspensión del procedimiento por encontrarse en tratativas conciliatorias. No arribándose a acuerdo alguno, se ponen los autos a disposición de las partes para que efectúen sus alegatos por escrito, en el término de ley, art. 53 inc. c) L.5631; lo que así realizan ambas partes.-

Acto seguido, se ordena el pase al acuerdo de los autos para el dictado de la sentencia, lo cual se encuentra firme y se realiza de acuerdo al orden de sorteo efectuado por Secretaría, de lo que da fe la Actuaría que lo suscribe, recayendo el primer voto en cabeza del suscripto.-

IV.- La Prueba producida en autos: como relevante para resolver el caso, resulta de importancia, siendo valorada y apreciada en conciencia y con sana crítica, la documentación agregada a la causa, registración del contrato de trabajo habido entre las partes, intercambio epistolar, actas notariales, certificaciones laborales producido el distracto, el informe pericial contable consentido por las partes, la informativa producida, y testimoniales brindadas; todo sobre lo que infra me explayaré en su consideración y a lo largo de este pronunciamiento.-

En este marco procesal y legal, surgen como hechos verosímiles y lícitos denunciados en la demanda, que no han sido desvirtuados por prueba en contrario, ni se contradicen con otras constancias de autos, aunado a la prueba producida, y que por lo tanto deben ser admitidos en este pronunciamiento como relevantes para la resolución del caso, teniendo por acreditados los siguientes hechos y consideraciones (Art. 55°, Pto. 1, Ley Ritual N°5.631), a saber:

IV.- 01.- Que el actor, Sr. Guillermo Javier Armas, se desempeñó en relación laboral de dependencia para la firma demandada, denominada a la fecha del distracto: SIKA ARGENTINA SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL COMERCIAL -por proceso legal de fusión por absorción, con transmisión de todos los derechos y obligaciones de las firmas ParexKlaukul S.A. y Spinna Argentina S.R.L. a la firma Sika Argentina S.A.I.Y C., a partir del 01/01/2022, con transferencia del establecimiento y del contrato de trabajo del actor, con reconocimiento de su antigüedad, cfe. art. 225 de la LCT-, con fecha de ingreso reconocida el 17 de Febrero de 2014 hasta su despido directo comunicado por la empleadora, mediante acta notarial en fecha 18 de Agosto de 2022, detentando en consecuencia una antigüedad continua y efectiva en el empleo de ocho

años y seis meses, con lugar de prestación de tareas en el establecimiento que la accionada tiene en el parque industrial de la ciudad de Cipolletti, en calle G. Eiffel N°1756 (no controvertido, contenido de los Recibos Oficiales de Haberes y certificaciones laborales acompañadas).-

IV.- 02.- Que el actor tenía la categoría de Gerente de Área/Gerente Planta Int., cargo jerárquico por lo que estaba fuera de convenio colectivo de trabajo, con múltiples labores y teniendo a su cargo el gerenciamiento general de la planta que la demandada tiene en la ciudad de Cipolletti; sin registro en su legajo de sanciones disciplinarias de ningún tipo, ni intimación alguna previo a la notificación de su despido directo.- (conteste las partes; contenido de su legajo personal; declaraciones testimoniales).-

IV.- 03.- En cuanto a la mejor remuneración devengada y considerada la mejor remuneración normal mensual y habitual del último año de la relación laboral, la misma se corresponde con el mes de Julio de 2022, de \$466.820,95.-, dictaminada en el informe pericial contable, no impugnado al respecto, por lo que será dicho monto el que consideraré a los efectos que correspondan.-

IV.- 04.- Que la firma demandada ha dado cumplimiento al pago de aportes y contribuciones de seguridad social (cfe. dictamen pericial contable e informe de AFIP).-

IV.- 05.- Que oportunamente y a requerimiento del Tribunal, la demandada ha acompañado a los presentes actuados, el Certificado de Trabajo del art. 80 de la LCT y la Certificación de Servicios y Remuneraciones que manda la ley, Form. ANSES PS.6.2, correspondientes al Sr. Armas, con firma certificada por ante autoridad bancaria, en soporte papel -originales-, los que se encuentran reservados en OTIL.-

IV.- 06.- Que la extinción del contrato laboral habido entre las partes se produjo intempestivamente por el despido directo dispuesto por el principal, con invocación de causa y comunicado a su dependiente el Sr. Armas, mediante acta notarial N°208 del Registro Notarial N°39, Titular Escr. Rosario Moll, de fecha 18/08/2022, que en lo pertinente contiene el siguiente texto: "...notificamos a Ud. que la empresa Sika Argentina ha resuelto despedirlo con causa a partir del día de la fecha, con fundamento en...Conforme los distintos elementos probatorios que obran en nuestro poder, se ha constatado que Ud. desde el mes de abril de 2022 hasta el día de la fecha no ha desarrollado sus tareas normales y habituales durante toda la jornada de trabajo, en forma efectiva y presencial, en el establecimiento ubicado en "Planta Klaukol, ubicada

en calle G. Eiffel 1756 de la ciudad de Cipolletti...generando, en consecuencia, una administración, organización, dirección y/o cuidado de los tiempos, recursos y bienes de la empresa...que resulta ser violatorio de las normas legales y políticas vigentes de la Compañía. El comportamiento exteriorizado por Ud., resulta ser claramente renuente con el cargo, funciones y las responsabilidades que esta empresa ha depositado en vuestra persona, exige en sí mismo la prestación efectiva y presencial en el establecimiento durante su jornada de trabajo...Destacamos que todo su obrar, resultó realizado por Ud. sin que existiera ningún tipo de instrucción o autorización de su superior inmediato ni causal objetiva de entidad suficiente que la justifique...Por lo expuesto, y siendo que dicha conducta, resulta constitutiva no sólo de un reticente obrar con relación a la normativa vigente sino también un claro perjuicio a los bienes de la empresa y...violación a los más elementales deberes impuestos a un trabajador por la Ley de Contrato de Trabajo, habiendo Ud. incurrido en una gravísima inconducta laboral, esta empresa se encuentra obligada a despedirlo con causa...(art. 242 de la LCT). Por último...la liquidación final y certificados del Art. 80 de la LCT, se encuentran a su disposición en sede de la empresa, en término de ley...”.-

Que el actor en tiempo oportuno respondió mediante TCL CD N°145860594, de fecha 22/08/2022, rechazando el despido que califica de incausado, procediendo, in extenso, a negar de manera puntual y categórica cada imputación de la demandada, fundamentando al respecto, calificando el despido como extemporáneo, desproporcionado e incausado, e intimando el pago de la liquidación final e indemnizaciones legales, y entrega de las certificaciones laborales.-

La demandada respondió por CD de fecha 30/08/2022.-

El trabajador respondió por TCL de fecha 14/09/2022.-

La demandada vuelve a responder por CD de fecha 21/09/2022.-

Y por último, ante la falta de entrega de los certificados de ley, el accionante remitió TCL en fecha 21/09/2022, rechazado por la demandada mediante CD de fecha 04/10/2022, negando la procedencia de la multa del art. 80 LCT, y haciéndole saber que dicha documentación se encuentra a su disposición en la empresa dentro del plazo legal para su retiro.-

(Envíos postales cuya autenticidad, fecha de envío y recepción, fuese corroborado

mediante la prueba oficiaría referida supra y producida -informe de OCA y del Correo Oficial-, consentida por las partes).-

IV.- 07.- Que ante este Tribunal los testigos que declararon en la audiencia oral de vista de causa, manifestaron de relevancia para la resolución del casus, lo siguiente:

-Ariel Rodríguez, asesor externo de la firma demandada, que en el año 2022 declaró ir a la planta de Cipolletti de manera mensual, en general una vez por mes. Su testimonio poco aporta en la controversia aquí planteada.-

-Marcos Félix Sandoval Gatica, a mi criterio éste ha sido el testimonio más importante brindado en la causa, toda vez que de su declaración se desprende y declaró ser Supervisor de la demandada, desempeñando sus labores en la misma planta de producción que lo hizo el actor -parque industrial de Cipolletti-, siendo el Sr. Armas su jefe directo y con quien tenía contacto diariamente, siendo el actor la primera autoridad y el testigo la segunda. Declaró que es empleado de la accionada desde hace más de veinte años, respondió que en el año 2022 Armas trabajó de manera continua en la planta y que con Guillermo se comunicaba diariamente, no sabe por qué lo desvincularon. Que Armas era el que le daba las órdenes, y afirmó que tanto él como el actor trabajaron presencialmente. Al ser preguntado respondió que en el 2022 no hubo inconvenientes ni perjuicios en la empresa que él sepa. Continuó diciendo que nunca tuvo inconvenientes con el Sr. Armas, que no había quejas del actor, describió el horario de trabajo que cumplía y que el actor también lo cumplía. En cuanto a la camioneta de la empresa la usaba tanto el gerente -el actor- como él y nunca tuvieron inconvenientes respecto de su uso.-

Atento encontrar el Tribunal que dicha declaración difería de la que este testigo brindara por ante la Escribana Moll -cfe. acta de constatación N°207 del 18/08/2022 agregada a la causa-se lo cita nuevamente a audiencia de vista de causa continuatoria, a los fines de que rectifique o ratifique su declaración testimonial prestada por ante este Tribunal en aquella audiencia, bajo apercibimiento legal.-

Debido a ello, comparece nuevamente ante VV.SS., se le hace saber las razones por las que se lo ha vuelto a citar y bajo apercibimiento legal que se le hace saber. En este marco, por Presidencia, primeramente se procede a leerle al testigo su testimonio contenido en el acta notarial por ante la Escribana Moll de fecha 18/08/2022, y seguidamente el Sr. Sandoval Gatica manifestó al respecto que lo que tenía para decir es

que a la planta llegó de imprevisto la Escribana con otros señores, el Sr. Gigena estaba entre ellos y los otros no recuerda, que "...lo encerraron en una oficina y la verdad que sinceramente por miedo a perder el trabajo sintió mucha presión...", y continuo diciendo: "...hay veces que uno dice lo que ellos quieren escuchar..." (sic.), y luego reiteró que lo hizo por temor y que había rumores que Guillermo (refiriéndose al actor) se iba a quedar sin trabajo y él tenía que testificar, y ese día -vuelve a decir- "...me sentí con mucho temor de perder el trabajo y yo no funciono bajo presión me pongo nervioso...". Agregó que en la audiencia anterior cuando testificó ante este Tribunal dijo realmente la verdad, que con Armas jamás tuvo problemas. A continuación y a la pregunta de mi distinguido colega, Dr. Santos, el testigo respondió, concretamente, que Rectifica lo que dijo ante la Escribana y Ratifica lo dicho por ante el Tribunal en la audiencia anterior.-

En este contexto, ninguna duda me cabe que en aquella oportunidad, ante la Notaria Moll, el testimonio aludido sufrió una suerte de manipulación, siendo direccionado a favor de los intereses perseguidos por la patronal, aprovechando el temor del testigo a perder su trabajo, quien no declarara libre y objetivamente; como sí entiendo lo hizo por ante este Tribunal, dejando en claro que Rectificaba lo dicho ante la Escribana, y Ratificaba lo declarado ante este Tribunal.-

-César Cifuentes, es un operario de planta, declaró que trabajaba en otro sector distinto al de Armas quien era el gerente de la planta, que en el año 2022 sí lo veía al actor y que cuando éste fue desvinculado vino otro gerente; mucho más no aportó.-

-Zenobio Alejandro Giles, declaró que no es empleado de la demandada, que es empleado de seguridad asignado en la guardia de ingreso en la planta de Sika en Cipolletti, controlando la entrada y salida, que trabajaba a razón de cuatro días a la semana. En razón de lo expuesto su testimonio poco pudo aportar.-

IV.- 08.- Que en extraña jurisdicción prestaron declaración testimonial dos testigos ofrecidos por la parte demandada, el Sr. Daniel Ernesto Laino por ante el Juzgado de Paz Letrado de Tres de Febrero ciudad de Caseros, el 23/09/2023; y el Sr. Guillermo Alberto Gigena por ante el Tribunal del Trabajo N°5 del Departamento Judicial de La Matanza, Pcia. de Buenos Aires, el 11/04/2024.-

En cuanto al primero de ellos, testimonio brindado por el Sr. Laino, entiendo que no puede ser convalidado como tal en este caso particular y a los efectos del resolutorio por

comprenderle las Generales de la Ley y no ser un testimonio objetivo, en razón de la controversia aquí ventilada que estriba en un despido directo con invocación de causa que ha sido negada por la parte actora y cuyo resultado definirá el progreso o no del reclamo indemnizatorio incoado, a lo que infra me referiré. En efecto, del testimonio aludido, del acta del Exhorto acompañado, surge literal al responder el interrogatorio de la parte demandada -cuarta pregunta- para que diga el testigo si tiene conocimiento de los motivos de la extinción de la relación laboral, en caso afirmativo, como lo sabe, el Sr. Laino respondió textualmente: "...Que sí lo conoce porque es la persona que participó en la desvinculación..." (sic.), de lo cual cabe interpretar válidamente, en el contexto del presente reclamo, siendo Laino actualmente empleado jerárquico de Sika, que su participación en la desvinculación de Armas implicó un accionar directo del testigo como jefe del actor propiciando su despido, y que justamente resulta ser el reclamo de autos que debate la causa del despido; viciando como tal su testimonio, que sin duda denota subjetividad y parcialidad que lo invalida; lo que así propicio al Acuerdo.-

Siendo en parte lo fundamentado ut-supra de aplicación asimismo para el otro testigo, Sr. Gigena, el que tampoco encuentro de objetividad tal su testimonio que lo haga atendible, incluso cotejado con el resto de la prueba testimonial rendida presencialmente por ante este Tribunal en la audiencia de vista de causa -principalmente en el contexto en el que fue aludido su Apellido por el testigo Sandoval Gatica cuando este último declarara por segunda vez ante VV.SS., y a lo que supra me he referido-, resultando también el Sr. Gigena empleado actualmente de la demandada y preguntado en relación a la extinción de la relación laboral habida entre el Sr. Armas y Sika declaró textual que: "...lo sabe y le consta toda vez que fue el mismo quien comunicó en forma personal al Sr. Armas que iba a quedar desvinculado de la empresa y asimismo participó de las investigaciones de las irregularidades que le fueran endilgadas..." (sic.), lo que a mi criterio denota cierta subjetividad e interés en lo que fuera la denuncia del contrato laboral del aquí actor, reñido ello con lo que debe ser un testimonio válido a los fines de este pronunciamiento y en el contexto en el que se formuló el despido del trabajador; lo que así propicio al Acuerdo.-

La doctrina y jurisprudencia ha sido contestes en afirmar que la idoneidad es la aptitud para realizar determinada tarea. En el caso de los testigos, dicha idoneidad está relacionada con la calidad de las personas, sus relaciones con las partes, sus intereses o

motivos respecto del pleito. En este sentido se ha dicho que: “Tratándose de prueba testifical, es condición de credibilidad, conforme las reglas de la sana crítica, la extraneidad del testigo respecto de la parte que lo propone y no cumplido dicho requisito -en el caso, dependiente de la empresa de transporte demandada- es preciso que el testimonio sea tomado en relación con otras probanzas que den color a la versión del relato, ya que por sí solo no puede constituir prueba idónea” (CNCiv, Sala J, 23/8/2000, “T., J. M. c. Línea 213 S.A. de Transportes Línea 53”, LA LEY, 2001-B, 850 (43.322-S)).-

Ha sostenido el máximo tribunal provincial -STJRN-, sin disidencia, y en reiterados pronunciamientos en el fuero laboral que: “...Es dable reconocer las facultades que tiene el juzgador al momento de valorar las pruebas conducentes para la resolución del litigio y ...cabe destacar que en virtud del sistema procesal propio del fuero, en el cual rige el sistema de apreciación en conciencia de las pruebas (art. 53 inc. 1 de la Ley P Nº 1504), los Jueces laborales tienen un amplio espectro de evaluación de los medios probatorios, lo que les confiere una amplia soberanía valorativa. Tanto es así que sólo están limitados por la prudencia jurídica y pueden según su arbitrio escoger los elementos de juicio prefiriendo unos y desechando otros, con la facultad de seleccionar las pruebas y atribuirles la jerarquía que en cada caso les corresponda...”.-

V.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica que en particular emana de las circunstancias en las que se ha dispuesto el despido directo aquí examinado, reunida la prueba producida al efecto, que sirve de fundamento para el decisorio al que se arriba.-

V.- 01.- Desde lo jurídico cabe señalar que el Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de dicho sinalagma, que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación, quedando habilitada para desplazar de primer plano el principio de continuidad que rige y está normado en el Art. 10 R.C.T.-

La injuria se puede definir como un incumplimiento de una de las partes del contrato laboral a sus deberes de prestación para con la otra, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, que para ameritar el distracto tiene que ser capaz de hacer que no resulte razonablemente exigible a la parte afectada, la

continuación del vínculo.-

"...Para que el despido sea revestido de justa causa, en los términos del art. 242 de la LCT, la inobservancia de las obligaciones debe configurar una injuria que por su gravedad no consienta la continuidad del vínculo..." (CNAT, sala V, 23-08-82, D.T. 1983-A-30).-

"La injuria laboral...para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato" (CTrab. Mendoza, setiembre 2-992 "Ferrando, Roberto A. y otro c/ Banco de Mendoza": DT, 1992-B, 2074).-

Por imperio legal (Art. 242, R.C.T.), la apreciación de la injuria queda reservada a los magistrados, exigiendo dicha ponderación una prudente y detenida valoración de las particularidades de cada caso, en concordancia con los antecedentes legales y jurisprudenciales que versen sobre el tema, debiéndose tener presente que para la admisión de la injuria laboral como causa justificativa del despido, se requiere la concurrencia de los recaudos de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, debiendo tener el hecho que da origen a la misma, magnitud suficiente -reitero- para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato (Art. 10, de la L.C.T.). Sobre el tema, señala CABANELLAS, (Trat. de Der. Laboral, t. II, vol. 3^a, p. 162) que la injuria consta de dos elementos, uno objetivo, el cual presupone el acto irregular contrario a derecho, imputable a una de las partes del contrato de trabajo y susceptible, por su naturaleza, de agraviar la seguridad, el honor o los intereses del contratante; como también, un elemento subjetivo, integrado por la consideración de la parte afectada en cuanto a que el acto le agravia en forma intolerable. En este orden, es posible deducir que la injuria laboral debe comprender entonces el incumplimiento de algún tipo de obligación originada o derivada del contrato de trabajo, que sea contraria a derecho y que agravie de manera tal a la otra parte del contrato que no consienta la prosecución del vínculo y que la justa causa se configura precisamente en caso de inobservancia por cualquiera de las partes (bilateralidad de la injuria) de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren incumplimientos de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts. 242 y 246 de la L.C.T.). Tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo, estando habilitadas las partes del sinalagma contractual para

denunciar el contrato por la "inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del contrato", ejerciendo la prerrogativa que resulta del pacto comisorio implícito en este tipo de relación. En lo relativo a las condiciones generales exigidas para la procedencia del despido directo, resulta que son aplicables al indirecto: la proporcionalidad de la reacción frente al incumplimiento del otro; la oportunidad para efectuar la denuncia, la expresión de la causa que se invoca en el documento escrito en el que se efectúa aquella; y finalmente la prueba de la injuria invocada (conf. Rodríguez Mancini, Jorge, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T^oIV, pág. 489); afirmándose en este sentido que "La justa causa o injuria" es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito grave contractual" (López -Centeno-Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo", t. II, p. 1187; id. Ackerman-De Virgilüs, en "Configuración de la injuria laboral", LT, XXX -681-). De acuerdo a la tésis expuesta, adviértese desde ya que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido del art. 242 del R.C.T., toda vez que debe tratarse de una inobservancia que "por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación", es decir, que la parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente, debiéndose apreciar la gravedad de la falta cometida, tanto con criterio cualitativo como cuantitativo, cabiendo tener presente que el débito de la buena fe que la ley general impone a ambos sujetos de la relación individual de trabajo, también subsiste y debe mantenerse al momento de la extinción del contrato, con todas las consecuencias que de dicha extinción se derivan (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Dr. Julio Armando Grisolia, Tomo I, pág. 526, últimos párrafos). Debe tenerse presente que materializado un despido -ya sea directo por el principal o indirecto por el trabajador- la cuestión más decisiva y relevante reside en la imperiosa necesidad a cargo del denunciante de acreditar eficaz y suficientemente la real configuración de la o las injurias que invocara, puntualizando en forma conteste y reiterada la doctrina que cuando cualquiera de las partes funda un despido en una o más de una causa, la carga probatoria a su cargo le impone la acreditación suficiente de todos los supuestos injuriantes que tuvo en mira al denunciar la relación y así "la falta de acreditación de la totalidad de las situaciones invocadas o la demostración de solo alguna de ellas, le resta sustento suficiente al distracto y torna ilegítima la resolución"

(conf. Herrera, "Extinción Contrato de Trabajo"), todo ello por violación de la "ratio legis" que impone la obligación de preservar el deber de buena fe y la debida congruencia y exige la justa causalidad y motivación suficiente en la decisión resolutoria, "sin que ello pueda ser modificado ni ampliado por declaración unilateral ni en el juicio posterior" (Conf. SCBA, 20-12-81, TSS, IX-235; id. 18-5-84, DT, XLIV -1101 Y LT, XXXII- 747).-

V.- 2.- Ahora bien, traídos dichos lineamientos al sub exámine, debo referir primeramente que el despido directo que aquí nos ocupa ha sido intempestivo, es decir sin que previo se le haya cursado al Sr. Armas la necesaria intimación previa que ameritaba la situación invocada, a los fines que el dependiente pudiese enmendar la supuesta conducta que se le endilgaba, máxime tratándose el actor de un empleado jerárquico -Gerente zonal de máxima autoridad en la planta que la demandada tiene en esta ciudad-, con más de ocho años de antigüedad en el empleo y en ese cargo, sin antecedente disciplinario alguno; contexto fáctico que considero colisiona con el principio de buena fé y de continuidad del contrato laboral (cfe. arts. 10, 62 y 63, LCT), preceptos rectores que emanan del Orden Público Laboral y hacen al Derecho Tutelar del Trabajo, vulnerados de esta manera con su proceder por la firma accionada.-

Siendo, a mayor extensión, que en mi criterio aunque pudiese ser probada la supuesta causal invocada como injuriente por el principal, la misma, tal como fuese comunicada, no reviste suficiencia y proporcionalidad para despedir un trabajador con la categoría, antigüedad y -reitero- sin previas sanciones de ningún tipo como es el caso del actor.-

Nuestro ordenamiento jurídico establece un poder disciplinario progresivo, mediante posibles sanciones intermedias -apercibimientos, llamados de atención, suspensión- que en el caso la demandada pudo aplicar pero no lo hizo, cuando sabido es que la extinción del contrato siempre es la última ratio para así propender a la vigencia y continuidad del mismo (art. 10, LCT).-

Por lo que considero el despido de autos sorpresivo y artero, que ha dejado a este trabajador sin la posibilidad de ejercer defensa que le permita fundadamente negar la imputación o bien justificar y/o enmendar en tal caso su proceder, pero pudiéndolo hacer siempre en vigencia del contrato laboral; conducta reprochable de la patronal que contraviene normativa laboral protectoria y de Orden Público.-

Las razones expuestas no hacen más que a la legitimidad de los actos y sus efectos

sobre las personas, en cuanto concierne a las circunstancias objetivas y subjetivas que han dado lugar al litigio, recordando que toda toma de decisión, como lo es poner fin a una relación laboral por voluntad del empleador, exige, más allá de la entidad de la injuria que se considere, el deber de honrar el principio básico de la buena fe, la lealtad y el respeto por la dignidad de la persona –principio pro homini-, en particular la de la parte más débil del contrato, el trabajador (sujeto de preferente tutela constitucional así considerado por el máximo tribunal del país, la CSJN), quien se posiciona dentro de un marco de desigualdad e hiposuficiencia negocial en el que se encuentra frente a su empleador y que las normas protectorias del Derecho del trabajo tiende a equilibrar, mediante normas tutelares del denominado “Orden Público Laboral”; siendo que por influjo del art. 63 de la LCT se fuerza la conducta a lo que debe ser propio de un buen empleador y de un buen trabajador en el ejercicio de todas sus acciones.-

Se ha dicho en consonancia con los fundamentos dados que: “En el marco de la valoración prevista en el art. 242, LCT, no puede prescindirse del principio de continuidad del contrato de trabajo establecido en el art. 10, LCT, así como del principio de buena fe de los arts. 62 y 63, LCT, a los que deben apuntar la conducta de las partes del contrato de trabajo... En el marco del poder de dirección que le es propio, a fin de encauzar la conducta de su dependiente ante una falta del tenor de la que le fuera imputada al trabajador, la empleadora tenía la posibilidad de recurrir al régimen disciplinario progresivo que se prevé en los arts. 67 y 218, LCT, a fin de encauzar su desvío, y de tal manera propender a la continuidad del contrato de trabajo...” (Siman, Gustavo Adrián vs. Dompra S.R.L. s. Despido CNTrab. Sala VI; 09/05/2024; Rubinzal Online; CNT 031367/2021/CA001 RC J 4295/24).-

“Los hechos expresados en la carta rescisoria no configuraron injuria suficiente para extinguir de manera justificada la relación laboral. Así, en el caso de que fueran acreditadas las ausencias sin justificación...ello no significa necesariamente que el despido fuera la única reacción posible frente a esas circunstancias. Es el empleador, en virtud de los poderes jerárquicos otorgados en la empresa y que emergen de las facultades de dirección y organización, como contrapartida de los deberes de diligencia y obediencia del trabajador, a quien el ordenamiento jurídico le otorga la potestad de corregir los incumplimientos contractuales y faltas que cometa el empleado, a través de sanciones previstas en el art. 67, LCT. Ante la reiteración de inasistencias, la parte empleadora debió intimar al trabajador para que cesara en una conducta que podía

afectar al funcionamiento de la empresa, pero omitió tal decisión. Es inadmisibles acumular ausencias para justificar un despido, si no se hizo saber previamente, al dependiente, cual sería la consecuencia de sus incumplimientos. Se confirma la sentencia de grado que consideró injustificado el despido del actor fundado en tales inasistencias reiteradas” (Kraus, Jeremías Ezequiel vs. Graficap S.R.L. s. Despido CNTrab. Sala VIII; 03/02/2022; Rubinzal Online; 58439/2013 RC J 470/22).-

“...aun cuando se admitiera que la accionante no concurrió a su puesto de trabajo sin justificación alguna, no se podría prescindir, en los términos del art. 242, LCT, de la intimación previa, en tanto dicha actitud condujo a la demandada a obviar los principios de continuidad de la relación laboral y de buena fe (arts. 10 y 63, LCT). La firma empleadora bien podría haber aplicado una sanción correctiva de menor entidad que el despido, decisión que frente a un trabajador sin sanciones o apercibimientos anteriores se evidencia desproporcionada (art. 242, LCT)...” (González, Dora Noemí vs. Mirabella Taibi y Vilariño S.R.L. y otro s. Despido, CNTrab. Sala V; 19/04/2021; Rubinzal Online; 11094/2018 RC J 2028/21).-

“Se confirma la sentencia de grado que consideró injustificado el despido dispuesto por el empleador fundado en las reiteradas y sistemáticas ausencias injustificadas del actor...Si bien se encuentran reconocidas por el accionante las inasistencias imputadas sin justificación alguna, la demandada contaba con la posibilidad de intimar de manera inmediata al trabajador para que las justificara, con un apercibimiento, ya fuera con la finalidad de obtener de la otra parte una revisión de la supuestamente viciosa conducta de que se trataba o posibilitar el ejercicio del derecho de réplica. En el caso, la omisión de presentarse a trabajar pudo ser invocada por el empleador como fundamento del ejercicio del poder disciplinario, siendo la aplicación de la máxima sanción desproporcionada, toda vez que contaba con la posibilidad de hacer uso de medidas disciplinarias de menor envergadura, sin llegar a afectar el principio de continuidad del contrato. Por ello, aún admitiendo la no justificación de las ausencias, lo cierto es que vista la antigüedad de cinco años en el empleo del actor y la inexistencia de sanciones contemporáneas a la fecha del despido, la demandada podría haber dispuesto una sanción disciplinaria correctiva, pero no la cesantía” (Monzón, Leonardo Ariel vs. Ferrocarril General Belgrano S.A. s. Despido, CNTrab. Sala VIII; 27/05/2019; Rubinzal Online; RC J 8879/19).-

“...El empleador, por tanto, puede aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las

faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. En todos los casos, debe ejercitar esta facultad, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, y siempre cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho (art. 68, LCT)...” (Ley de Contrato de Trabajo, comentada y anotada, 2da. edición actualizada y ampliada, de Juan Carlos Fernández Madrid. Tomo II. Pág. 828).-

V.- 03.- Sin perjuicio de la autosuficiencia de las razones dadas que me llevan a la convicción de estar frente a un despido Arbitrario y por el que la empleadora deberá responder, vale destacar la vaguedad y ambigüedad de una causal rescisoria que se comunica de manera imprecisa, sin una expresión clara y detallada de la imputación (cfe. art. 243, LCT). En efecto, el acta notarial, de fecha 18 de agosto de 2022, refiere que conforme elementos probatorios en poder de la empresa el actor desde abril de 2022 hasta el día de la fecha no ha desarrollado sus tareas normales y habituales durante toda la jornada de trabajo, en forma efectiva y presencial, sin detallar ni precisar los elementos probatorios que dice tener en su poder, a qué tareas normales y habituales se refiere que dice no haber desarrollado en forma efectiva y presencial, y menos aún indica cuáles han sido esas jornadas de trabajo que temporalmente coloca en un amplio período de casi cinco meses -de abril/2022 a agosto/2022-. Peor aún al continuar afirmando que ello ha generado una administración, organización, dirección y/o cuidado de los tiempos, recursos y bienes de la empresa, que resulta ser violatorio de las normas legales y políticas vigentes de la Compañía, sin especificar cuáles han sido las normas legales y/o políticas vigentes de la compañía que el actor supuestamente ha violado (??), y cómo -en su caso- ello afectara la administración, organización, dirección y/o cuidado de los tiempos, recursos y bienes de la empresa (??); todas expresiones genéricas sin claridad alguna, y menos aún acreditación en autos de supuestos perjuicios que afectarían a la empresa en ámbito alguno o en su patrimonio, menos todavía atribuible al accionante. Y luego sigue el texto del acta con supuesta violación de los deberes del actor en el ámbito laboral que tampoco detalla ni precisa. Todo ello en circunstancias de tiempo, modo y lugar para nada claros y de modo -inclusive- confuso, en un texto por demás extenso, pero sin valor argumentativo que mínimamente logre el efecto buscado, es decir lograr justificar el distracto dispuesto, que sin más deviene no sólo incausado en

este contexto desarrollado a lo largo de este pronunciamiento, sino además -reitero- de manifiesta Arbitrariedad.-

V.- 04.- Amén de lo hasta aquí desarrollado, y de la poca claridad y precisión de la causal injuriante invocada, a mayor abundamiento, los testigos que declararon ante el Tribunal y a lo que ut-supra me he referido, considero que sus dichos no aportaron sustento que abonara la causal rupturista. Más aún, el testimonio del Supervisor Sandoval Gatica -el más importante de todos a mi criterio-, en la segunda oportunidad que declarara ante el Tribunal, demuestra sin hesitación una conducta desplegada por la empleadora, en sede de la empresa ante la Escribana Moll y en oportunidad de labrarse el acta notarial N°207, que mínimamente es calificable como premeditada, artera y tendenciosa, en razón de sus dichos, y por ende reprochable, conforme surge diáfano de los términos de la declaración del testigo mencionado.-

VI.- En virtud de lo expuesto y fundamentos dados, considero que el despido resulta injustificado y que le asiste razón al Sr. Armas en su reclamo indemnizatorio por el cual acciona, pasando a considerar los distintos rubros reclamatorios formulados en la demanda y que son materia de autos, a saber:

VI.- 01.- Indemnización por Antigüedad (Art. 245, LCT): frente a un despido directo, como modo de extinción de la relación laboral bajo análisis, cuya causal de justificación se juzga desestimada y por ende se reputa el mismo como injustificado a los efectos indemnizatorios, corresponde reconocer a favor del trabajador la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Teniendo en cuenta la antigüedad acreditada en la causa de 8 años, y fracción mayor de tres meses (F.I.: 17/02/2014 F.E.: 18/08/2022), deben computarse 9 salarios de antigüedad a los efectos de este rubro.-

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta la mejor remuneración, mensual normal y habitual, devengada a favor del actor, durante el último año del contrato laboral, determinada ut supra (Pto. IV.- 3.-), corresponde hacer lugar a una indemnización a favor del accionante, en los términos del Art. 245 de la LCT, de \$4.201.388,55.- (\$466.820,95 x 9), importe que devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

No corresponde adicionar la incidencia del SAC sobre la base de cálculo en la presente

indemnización -MRNMyH-, pretendida en la liquidación de la demanda, toda vez que este Tribunal adhiere, con otra y la actual integración, y aquí se reitera, a la doctrina seguida por el fallo “Tulosai” sobre la materia, de su no inclusión en la base del cálculo indemnizatorio del art. 245, LCT, a pesar de la naturaleza salarial que tiene el SAC y reunir las condiciones y características de “normalidad” y “habitualidad”, aunque no la “Mensual”; razón por la que no corresponde aplicar su incidencia a la base de cálculo, lo que se desestima.-

VI.- 02.- Indemnización Sustitutiva del Preaviso omitido más SAC: Para proceder al cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso omitido, legislada en el Art. 232 de la L.C.T. debe aplicarse el criterio de la “normalidad próxima”, noción que supone e intenta poner a la trabajadora en una situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado, y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el obrero habría percibido durante el lapso del preaviso omitido, calculado según el salario vigente y devengado al momento del cese; con más la incidencia del SAC correspondiente.-

Atento que el despido directo se produjo en agosto de 2022, corresponde reconocer a favor del accionante, la indemnización sustitutiva prevista por la norma y que en el caso –atento una antigüedad mayor a los cinco años del actor- resulta ser de dos meses de salarios e ingresos devengados a esa fecha; computándose al efecto el salario denunciado para el mes de julio de 2022 (mes completo anterior al despido), siguiendo el criterio de “normalidad próxima” referido supra (Arts. 231 y 232, L.C.T.).-

Por lo que la cuantificación de dicho importe asciende a \$1.011.445,40.- (\$466.820,95.- x 2 con más la incidencia de la suma de \$77.803,50.- en concepto de SAC), con más intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 03.- Integración mes del despido más SAC: El art. 233 de la LCT establece que "Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido".-

Habiéndose efectivizado el despido en fecha 18/08/2022, corresponde el pago por los días pendientes para completar el mes, ascendiendo en consecuencia el presente rubro

más SAC a la suma de \$219.146,50.-, con más intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 04.- Indemnización del art. 80 de la LCT: Reclama, asimismo, el pago de la indemnización prevista por el art. 80 RCT, modificado por el art. 45 de la L. 25.345, el cual agregara un último párrafo, sancionando la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados que dicha norma prevé, sancionando con una indemnización a favor de éste, equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual percibida por él durante el último año. En consecuencia, la procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados y si bien el art. 80 RCT hace referencia a dos días hábiles, el Dto. N°146/01, no cuestionado en los presentes, al reglamentar dicha norma, establece que el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producido el cese, debe entregar los certificados es dentro de los treinta días corridos, es decir, vencido el mismo, el trabajador está en condiciones de remitir su intimación por dos días hábiles para hacerse acreedor a la indemnización de tres remuneraciones.-

En la particular casuística de autos, y conforme lo he tenido por acreditado -Pto. IV.- 05.-, las certificaciones laborales que manda la ley han sido acompañadas y puestas a disposición del Tribunal -en papel, originales, reservadas en OTIL-, y se encuentran correctamente confeccionadas, con firma certificada del empleador, dentro del plazo legal que impone la normativa antes citada (cfe. Dcto. N°146/01). En efecto la intimación del actor al respecto lo fue por TCL fechado el 21/09/2022, y el certificado del art. 80 LCT cuenta con certificación de firma, ante autoridad bancaria, de fecha 27/09/2022, es decir dentro de los dos días hábiles posteriores de cursada y recepcionada la intimación por el principal.-

Razón por la cual, considero que la presente indemnización pretendida debe ser desestimada y así lo propicio al Acuerdo.-

Ahora bien, dadas las particularidades en relación a este rubro que se rechaza, si bien la demandada puso la documentación a disposición del actor en la sede de la planta de Cipolletti y aquel no concurrió a retirarla, también es verdad que pudo entonces la empresa depositar y consignar dichos certificados por ante la autoridad administrativa de aplicación -Secretaría de Estado de Trabajo provincial- y no lo hizo, acompañando recién los mismos en oportunidad de contestar la demanda -primero digitalizados, y

luego, a requerimiento del Tribunal, en soporte papel originales-; lo que entiendo se traduce en culpas concurrentes de ambas partes al respecto, pudiendo el accionante considerarse con derecho a formular este reclamo pecuniario al promover la demanda, pero que a la postre no prospera.-

Por lo que en virtud de los fundamentos dados y lo antes expuesto, para este caso en particular, propicio al Acuerdo que la desestimación del presente rubro lo sea sin imposición de costas (cfe. art. 31, L.5631).-

VI.- 05.- Incremento dispuesto en el art. 2 de la L.25.323: Reclama la parte actora la aplicación del agravamiento indemnizatorio previsto por el artículo 2º de la ley 25.323, el cual dispone el incremento del 50% sobre las indemnizaciones por antigüedad, preaviso e integrativa del mes de despido, si el empleador no abonare las mismas en tiempo oportuno, requiriendo, en este caso, intimación del trabajador y obligando así al mismo a iniciar acciones judiciales.-

En el caso particular de autos, entiendo se encuentran acreditados los presupuestos fácticos que habilitan su percepción; lo que así propicio al Acuerdo.-

En efecto, y conforme lo he desarrollado a lo largo de este resolutorio, considero que el despido como fuese dispuesto por la firma demandada ha sido intempestivo y arbitrario, sin darle posibilidad alguna al actor a su defensa, justificación o en su caso de enmendar la conducta endilgada y mantenerle la fuente de trabajo preciada como poco en un país como el nuestro, además de la vaguedad y ambigüedad de lo invocado que hace presumir válidamente la intencionalidad de despojarse del empleado sin pagarle indemnización alguna. Aunado a lo que ha exteriorizado ante este Tribunal el Testigo Sandoval Gatica que demuestra a las claras un proceder de la empleadora artero y tendencioso que no quería en absoluto regularizar la situación, sino directamente despedir al trabajador, de lo que ya se venía hablando según declaró el testigo que existían rumores al respecto. Razón por la que entiendo no se le cursó intimación previa alguna ni se le quiso aplicar una sanción intermedia (cfe. arts. 10, 63, 67 y cdtes., LCT), sino directamente despedirlo invocando una causa sin suficiencia ni seriedad para ameritar la última ratio y que sencillamente -de probarse- pudo corregirse en vigencia del contrato de trabajo; pero la demandada no lo quiso. Siendo peor aún en este contexto, que este trabajador despedido era el Gerente de la Planta, es decir la máxima autoridad de la misma, cargo jerárquico que detentaba desde su ingreso, y sin tener la

más mínima sanción disciplinaria previa al despido y a lo largo de más de ocho años en el empleo. Por lo que la accionada ha vulnerado flagrantemente normas tutelares vigentes, denostando a su dependiente; resultando en consecuencia procedente la aplicación de este agravamiento indemnizatorio en esta particular casuística.-

En virtud de lo expuesto, el presente rubro prospera por el 50% de la indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso con SAC e integración mes de despido con SAC (\$5.431.980,45 por el 50%), ascendiendo a la suma de \$2.715.990,22.-; más los intereses de rigor y según la tasa judicial que infra se indica, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-

VII.- En definitiva, las cuestiones dinerarias reclamadas prosperan por las siguientes sumas y conceptos:

Ind. Por Antigüedad	\$4.201.388,55
Ind. Sust. Preaviso c/ SAC	\$1.011.445,40
Integ. mes despido c/ SAC	\$219.146,50
Incram. art. 2 L.25.323	\$2.715.990,22
Total	\$8.147.970,67

En virtud de lo expuesto el monto de condena asciende a \$8.147.970,67.-; a valor histórico nominal, con más los intereses judiciales usuales y de rigor que infra se indican, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-

VIII.- Conforme a lo peticionado en el Objeto de la Demanda y documentación acompañada por la firma demandada, hágase entrega al actor, por mesa de entradas - OTIL- y bajo debida constancia, del Certificado de Trabajo art. 80 LCT y de la Certificación de Servicios y Remuneraciones, art. 12 L.24.241, reservados en autos en soporte papel originales.-

IX.- Atento a como se resuelve, las costas del juicio por los rubros que prosperan, deberán ser soportadas por la demandada, a cuyo fin deberán regularse los Honorarios de los profesionales intervinientes tomando como base el capital de condena con más una estimación global de intereses hasta la fecha de este pronunciamiento (conf. S.T.J.R.N. in re: "Paparatto..."), considerando los trabajos realizados por sus respectivos beneficiarios, las etapas procesales cumplidas, la utilidad y su incidencia en el resultado del pleito, y las escalas arancelarias vigentes aplicables (art. 6, 7 y 19 L.A).-

X.- En razón de los fundamentos oportunamente dados y declaración de

inconstitucionalidad del DNU N°70/2023 a partir del precedente “Loncoman” y otros posteriores, por unanimidad, del registro del Tribunal, a lo que me remito brevitatis causae; dicha normativa es inaplicable en autos.-

XI.- Por las razones precedentemente expuestas, propongo el dictado del siguiente pronunciamiento:

XI.- 01.- Hacer lugar a la demanda interpuesta en su mayor extensión, condenando a la firma demandada, SIKA ARGENTINA SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL COMERCIAL, a abonar al actor Sr. GUILLERMO JAVIER ARMAS, en el término de diez días de notificada, la suma de PESOS OCHO MILLONES CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS SETENTA con 67/100 CVOS. (\$8.147.970,67.-), a valores históricos, en concepto de indemnización por despido -art. 245, LCT-, sustitutiva de preaviso omitido más SAC, integración mes de despido más SAC, y agravamiento indemnizatorio del art. 2 de la Ley N°25.323.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que es adeudado (art. 128 y cdtes., LCT) y hasta su efectivo pago, hasta el 30/04/2023 según la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: “FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte. N°H-2RO-2082-L2015/29826/18-STJ); y a partir del día 1° de mayo de 2023 cfe. la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales “Patagonia Simple” hasta su efectivo pago, según también doctrina obligatoria establecida por el Superior Tribunal in re “MACHIN, Juan Américo c/ HORIZONTE ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley”, expediente A-3BA-302-L2018 // BA 05669-L-0000), haciéndose saber a los letrados que deberán efectuar la liquidación correspondiente mediante la herramienta de cálculo de intereses de la página web del Poder Judicial provincial, cuyos parámetros remiten a la doctrina obligatoria aplicable en la materia (cfe. Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

XI.- 02.- Desestimar el reclamo de la indemnización del art. 80 LCT; sin imposición de costas (art. 31, L.5631), conforme a lo considerado y fundamentado en ese apartado de este resolutorio.-

XI.- 03.- Dese cumplimiento, por la OTIL, de lo dispuesto supra en el apartado VIII.-

XI.- 04.- Costas a cargo de la demandada vencida y por el monto que progresa la acción, propiciando se regulen los honorarios profesionales de la Letrada en representación de la parte actora, Dra. María Noel Rodríguez, en la suma de \$6.200.000.- (Pesos Seis Millones Doscientos Mil); los de los Letrados en representación de la firma demandada, Dra. María de los Ángeles Silva, Dr. Marcelo Damián Nunzi, Dra. María Laura Segovia Greco y Dr. Alejandro David Cataldi, en la suma de \$4.800.000.- (Pesos Cuatro Millones Ochocientos Mil), en conjunto; los correspondientes a la perito contadora interviniente, Cdra. Ana Clara Borja, en la suma de \$1.600.000.- (Pesos Un Millón Seiscientos Mil), debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66 y Ley 2541); y los correspondientes al perito informático, Gerardo Andrés Nilles -Departamento de Informática Forense del Poder Judicial de Río Negro-, en la suma de \$1.600.000.- (Pesos Un Millón Seiscientos Mil).-

Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes, y una estimación de los intereses correspondientes a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal - STJRN-, in re “PAPARATTO, Alejandro c/ LÓPEZ, Gustavo”, Expte. 8071-STJ-91, y lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 9, 11, 39 y ccdtes. de la L.A., y lo establecido por la Ley Provincial N°5069 (Monto Base: \$31.000.000,00).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

Cúmplase con la Ley N°869.-

MI VOTO.-

El Dr. Raúl F. Santos y la Dra. María Marta Gejo, adhieren al voto precedente.-

Por las razones expuestas, el Tribunal **RESUELVE:**

I.- Hacer lugar a la demanda interpuesta en su mayor extensión, condenando a la firma demandada, **SIKA ARGENTINA SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL COMERCIAL**, a abonar al actor **Sr. GUILLERMO JAVIER ARMAS**, en el término de diez (10) días de notificada, la suma de **PESOS OCHO MILLONES CIENTO CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS SETENTA con 67/100 CVOS. (\$ 8.147.970,67.-)** a valores históricos, en concepto de indemnización por despido -art. 245, LCT-, sustitutiva de preaviso omitido más SAC, integración mes de despido más SAC, y agravamiento indemnizatorio del art. 2 de la Ley N°25.323.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que es adeudado (art. 128 y cdtes., LCT) y hasta su efectivo pago, hasta el 30/04/2023 según la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: “FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte. N°H-2RO-2082-L2015/29826/18-STJ); y a partir del día 1° de mayo de 2023 cfe. la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales “Patagonia Simple” hasta su efectivo pago, según también doctrina obligatoria establecida por el Superior Tribunal in re “MACHIN, Juan Américo c/ HORIZONTE ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley”, expediente A-3BA-302-L2018 // BA 05669-L-0000), haciéndose saber a los letrados que deberán efectuar la liquidación correspondiente mediante la herramienta de cálculo de intereses de la página web del Poder Judicial provincial, cuyos parámetros remiten a la doctrina obligatoria aplicable en la materia (cfe. Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

II.- Desestimar el reclamo de la indemnización del art. 80 LCT; sin imposición de costas (art. 31, L.5631), conforme a lo considerado y fundamentado en ese apartado de este resolutorio.-

III.- Dése cumplimiento, por la OTIL, de lo dispuesto supra en el apartado VIII.-

IV.- Costas a cargo de la demandada vencida y por el monto que progresa la acción. Regular los honorarios profesionales de la letrada del actor, **Dra. MARIA NOEL RODRIGUEZ**, en la suma de **PESOS SEIS MILLONES DOSCIENTOS MIL (\$6.200.000.-)**; y los de los letrados de la demandada, **Dras. MARIA DE LOS ANGELES SILVA y MARIA LAURA SEGOVIA GRECO y Dres. MARCELO DAMIAN NUNZI y ALEJANDRO DAVID CATALDI**, en la suma de **PESOS CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS MIL (\$4.800.000.-) -en conjunto-.-**

Regular los honorarios profesionales de la perito contadora **ANA CLARA BORJA**, en la suma de **PESOS UN MILLON SEISCIENTOS MIL (\$1.600.000.-)**, debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66 y Ley 2541).-

Regular los honorarios profesionales del perito informático, **GERARDO ANDRES NILLES** -Departamento de Informática Forense del Poder Judicial de Río Negro-, en la suma de **PESOS UN MILLON SEISCIENTOS MIL (\$1.600.000.-).-**

Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes, y una estimación de los intereses correspondientes a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal -STJRN-, in re “PAPARATTO, Alejandro c/ LÓPEZ, Gustavo”, Expte. 8071-STJ-91, y lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 9, 11, 39 y ccdtes. de la L.A., y lo establecido por la Ley Provincial N°5069 (Monto Base: \$31.000.000,00).-

Se deja constancia que los honorarios regulados a las y los profesionales intervinientes no incluyen el I.V.A.-

V.- Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber al actor, letradas, letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso del actor deberá ser de su exclusiva y única titularidad y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la debida Certificación expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U., Titularidad, y CUIL/CUIT correspondiente y que será considerada como Declaración Jurada de quién aporte la misma, conforme lo dispuesto en el Art. 3° inciso d) de la Resolución supra indicada.-

VI.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los puntos I y II, hágase saber al BANCO PATAGONIA S.A., Suc. Cipolletti, que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar el área de Judiciales de la entidad crediticia el Nro. y CBU de la misma mediante el Sistema de Gestión Judicial PUMA.- Notifíquese.-

HÁGASE SABER a las letradas y letrados que queda a su cargo la notificación ordenada supra mediante cédula electrónica - Notificación Organismo /Entidad al BANCO PATAGONIA-, conforme dispone la Acordada 31/21 del STJ y Disp. 02/2023 del Comité de Informatización de la Gestión Judicial.-

VII.- Líquidese el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación, contribución al Colegio de Abogados y los honorarios del Conciliador, **Dr. PABLO ANDRES LUPPI**, por su actuación ante CIMARC los que ascienden a la suma equivalente a 1 JUS (\$48.004.-) de conformidad con lo establecido en los párrafos 2do. y 6to. del art. 100 L. 5450, los que deberán ser abonados en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el

plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ) de conformidad con lo dispuesto por la Ac. 33/20 -reformada por la Ac. 36/2021- y Disp. 8/20 de Contaduría General del Poder Judicial; bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

Con relación a la contribución al Sitrajur, estese a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-

Cúmplase con la L. N° 869.-

VIII.- Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5631.-