RESULTA:

l)-Que a fs. 16/20., comparece con letrado apoderado el Sr. +++, argentino, mayor de edad, DNI N° +++, con domicilio real y constituido en ésta Ciudad, entablado demanda laboral por despido injustificado en contra de +++. con domicilio que denuncia en ésta Ciudad, por la suma de PESOS +++. (\$ +++) proveniente de los rubros: a)-indemnización por antigüedad; b)-preaviso omitido; c)-integración de mes de despido; y d)-indemnización art. 2° Ley 25.323; que indica en la planilla de liquidación de fs. 15. Al relatar los hechos, afirma que la demandada tiene una fábrica de +++ situada en el Parque Industrial de ésta Ciudad y que en dicha fábrica ingresó a trabajar el 14/03/2011 –cuando debió decir del 2001-, siendo despedido con fecha 08/09/2011, añadiendo que su categoría fue la de oficial de mantenimiento, y el CCT aplicable es el 419/05, correspondiente a los trabajadores del plástico. Que conforme la categoría referida, sus tareas fueron las de mantenimiento de la maquinaria que le indicaba el jefe de mantenimiento de la empresa, +++. Que para las diversas tareas a realizar no existía un manual de procedimientos, sino que se realizaban conforme lo que se consideraba la técnica apropiada en la oportunidad. Relata que el día viernes 19 de agosto de 2011, el jefe de mantenimiento del sector, +++, le ordena que concorra al Sector de Extrusión por que se requería desmontar camisa y tornillo de la Extrusora N° 3, la que debía hacer con la ayuda del medio oficial de mantenimiento, +++. Que la tarea encargada implicaba desmontar el dosificador Piován, comúnmente llamado TOLVA, elemento de 1,8 metros aproximadamente, por lo que se requiere la participación de un “auto elevador”, puesto que la empresa nunca instaló en la fábrica lo que se denomina Puente Grúa que es con el que en realidad, debiera hacerse este tipo de trabajo de desmontaje y montaje de piezas grandes y pesadas en altura. Que +++ trae el auto elevador y lo posiciona frente a la Tolva. Pero es del caso que cuando +++ procura amarrar con cadenas la Tolva a la parrilla del auto elevador, no puede hacerlo, al estar un poco separado debido a que interfería el motor del dosificador. Así es que se pretendía corregir esta situación en tanto +++ procuraba sostener la estructura de la Tolva, que finalmente lo venció golpeándolo en la cabeza cayendo con la Tolva al piso. Que estando shockeado y dolorido, llamaron al servicio de emergencia médica ERI que le dio los primeros auxilios, para trasladarlo de inmediato a la Clínica Mercado Luna donde atendido por la guardia. Luego la atención estuvo a cargo del Dr. Carlos Ascoeta, siempre en la misma clínica la demandada envía al personal que sufre accidentes de trabajo. Que a posteriori de lo acontecido con el alta médica del Dr. Ascoeta otorgada el 05/09/2011, al día siguiente se reintegra al trabajo donde advertía un clima tenso por los perjuicios que supuestamente se habría ocasionado a la empresa en el accidente, pero ninguna preocupación por las secuelas del mismo en la salud trabajador. Que pasaron dos días sin novedades hasta que el 08/09/2011, mientras se encontraba realizando sus tareas habituales, el trabajador es convocado a la oficina de recursos humanos, donde se encontraba la +++ en compañía de un escribano, y este procede a leerle un acta en la cual se consignaba que lo despedían con justa causa por los hechos ocurridos el 19/08/2011, cuando tuvo el accidente de trabajo supra narrado, imputándole haber actuado con negligencia en la ocasión. Que mediante telegrama rechazó la causal aducida para el despido por ser maliciosa falaz como así también los supuestos antecedentes negativos, toda vez que más de DIEZ AÑOS solo le habían aplicado cinco días de suspensión. Afirma que se está ante un despido injustificado. En primer

lugar señala, porque el trabajador no fue negligente en la oportunidad, sino que se dieron las circunstancias señaladas al narrar los hechos, que produjeron el accidente. Pero ello no puede en modo alguno dar lugar a un despido. Siempre existe el riesgo de que al manipular grandes elementos en altura, pueda ocurrir lo que ocurrió. Y segundo cuando hubiera existido algún tipo de negligencia por su parte, ello no puede dar lugar a romper una dilatada relación laboral de diez años, durante la cual solo le aplicaron sanción disciplinaria por cinco días el 24 de junio de 2011 por haber sido encontrado por el supervisor de turno en una situación por demás cómoda y relajada minutos después de su descanso el pasado 21-06-2011 cuando existía una orden de mantenimiento pendiente de realizar...". Pero es del caso que dicha sanción tampoco puede tomarse como antecedente toda vez que en tiempo y forma, fue impugnada por el trabajador mediante telegrama por el que anunciaba que de no levantarse la sanción efectuaría la denuncia en la Secretaría de Trabajo. Sostiene que lo que ocurre es que la patronal no toleró que el trabajador impugnara la sanción, a lo que se suma que estaba generando consenso entre los compañeros de trabajo, para reclamar por la nulidad de un acta acuerdo firmada entre la patronal y los delegados, en relación a aceptar reducción en el pago de las horas extras. Igualmente en el ambiente de trabajo se comentaba que se postularía en las próximas elecciones de delegado. Así es que cuando la patronal consideró que tenía una oportunidad para pretextar un despido justificado, concretó el mismo, sin importarle que el hecho que invoca se trata de un típico accidente de trabajo en que incluso sufrió una afectación en su salud que requirió el tratamiento por parte del servicio médico de la ART. Para finalizar ofrece prueba, funda en derecho, efectúa reserva del caso federal, y solicita se haga lugar a la demanda con costas.-

II)-Que impreso el trámite de ley a fs. 100/116 comparece mediante letrado apoderado la demandada, +++, contestando la demanda solicitando su rechazo con costas. Luego de una negativa general y particular de todos y cada uno de los hechos expuestos por el actor en su demanda, al relatar los suyos afirma, que el día 19 de diciembre, el +++, jefe de mantenimiento emite la orden interna 23485 por la que indica dos reparaciones que debían realizarse, a los señores +++y +++ una de ellas era la siguiente: "1) Desmontar Camisa + Brida p/cambio de tornillo + dosificador de carga Piovani. Importante: Vaciar Dosificado, Sujetar p/traslado..." Que lo que debía repararse y desmontarse es lo que se denomina Tolva que es una parte de una máquina que se encuentra a un metro del piso y por encima de la máquina destinada a fabricación de polietileno; que para desmontar este tipo de maquinaria y trasladarla se utilizan en la empresa autoelevadores; que la empresa cuenta con dos autoelevadores: uno que tiene desplazamiento de torre (marca Caterpillar) y otro que no la tiene (marca Toyota). Sostiene que en función de la orden impartida por el jefe de mantenimiento, el Sr. +++y+++, Medio Oficial se dirigieron a realizar el desmontaje señalado en el punto 1), mientras que el Sr. +++ se encontraba realizando otra reparación; que el trabajo estaba a la orden del Oficial +++. Que para cumplir el cometido +++solicitó al Sr+++ conductor del auto elevador que concurre con aquél al sector que se encontraba la Tolva de la Máquina Extrusora N° 3, indicándole que no era necesario el auto elevador con desplazamiento de torre. Que al llegar al lugar en el que se encontraba la máquina, el Sr. +++ indica al conductor del auto elevador dónde debía colocar las uñas en la Tolva. Mientras tanto, +++ se encontraba desajustando los tornillos que sostenían la Tolva. Que por razones de

seguridad para levantar algún objeto de las características de una tolva, se debe sujetar el mismo con cadena contra la parrilla del auto elevador. Sin embargo, el Sr. +++ omitió tal diligencia, por lo que, al mover el auto levador, la Tolva se precipitó al piso de manera completa, golpeándolo a +++ y destruyendo tableros eléctricos, tolva-balanza, octagonaleado, cajas eléctricas-electrónicas de derivación. Que el actor indica en la demanda que él no podía amarrar con cadenas la Tolva a la parrilla porque el auto elevador estaba un poco separado debido a que interfería el motor del dosificador y procuraba corregir esta situación mientras sostenía la Tolva que finalmente lo venció. Refiere que el actor conocía y debía saber por el cargo que ocupa, la función que tiene a cargo y por las características de la máquina que la Tolva no podía ser sostenida por él y que la misma debía amarrarse o asegurarse de alguna manera o fin de que no se precipitara. Que a pesar de ello, no dejó los tornillos para sostenerla y, más grave aún, no amarró o aseguró con cadenas la Tolva previo a pretender corregir cualquier situación. Que luego de la caída el actor se levantó por sus propios medios y al preguntársele como se sentía dijo que iba al baño a ver si se había golpeado, se llamó a ERI, y luego del reposo el 5 de septiembre de 2011 se presenta a trabajar. Que después de las investigaciones internas (datos que surgen de los informes del feje de mantenimiento, Ing. +++, y del Jefe de la Brigada de Seguridad, Ing. +++) sobre el hecho del día 19 de agosto y habiendo verificado a través de los informes pertinentes, que el hecho se produjo por un descuido o negligencia del actor que puso en peligro su persona y la de los demás compañero además de causar daños materiales se procedió a despedirlo por tal causa. Es así que con fecha 08/09/2011 fue solicitada la intervención del Esc. +++ a fin de notificar fehacientemente el despido con justa causa, cuya notificación el actor se niega a firmar. Que a pesar de que la notificación se había hecho en forma clara y fehaciente, con fecha 10 de septiembre de 2011 el actor remite telegrama por el que intima a la empresa para que se aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse en situación de despido. Que en respuesta a la intimación, la patronal remite carta documento por la que se rechaza la misma y se ratifica el despido realizado el 8 de septiembre de 2011, se aclara que el actor se negó a recibir constancia alguna y se pone a disposición la copia del acta de notificación labrada aquel día. Que conforme lo expuesto el despido ha sido realizado con justa causa y que el actor falta a la verdad en sus afirmaciones. Por un lado en relación a la descripción de los hechos del día 19 de agosto y por otro lado en relación a que no fue atendido suficientemente por la empresa y no se le entregó o no se le quiso entregar documentación alguna referida al despido. Por último ofrece pruebas, efectúa reserva del caso federal, y solicita el rechazo de la demanda con costas.-

III)-Que a fs. 325/325vta., Secretaría actuaria certifica el fracaso de la audiencia de conciliación por falta de avenimiento de las partes, llevándose a cabo la audiencia de vista de la causa, de la que se labra acta luce agregada a fs. 355/356, a la que comparecieron las partes, se recepcionó la prueba que allí se expresa, y una vez clausurada la etapa probatoria y producidos los alegatos, quedó la causa en estado de dictar sentencia.-

Y CONSIDERANDO:

I)-Que de conformidad a los términos en que ha quedado trabaja la litis de acuerdo a la relación de causa precedente, emerge como única cuestión a resolver, la justificación o no del despido con causa dispuesto por la demandada +++. el 08/09/2011.-

II)-Que el análisis de la regularidad del despido con causa no sólo requiere determinar la existencia de la injuria invocada por el empleador, su atribución o imputación al actor, sino también si la misma reviste entidad suficiente como para justificar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria, atendiendo a las pautas de evaluación que prescribe el Art. 242 de la LCT, y a los principios de progresividad, proporcionalidad y oportunidad que rigen la facultad disciplinaria del empleador. Sostiene +++ que “la gravedad el incumplimiento contractual debe resultar “objetivamente” del hecho, cualitativa o cuantitativamente considerado. Un hecho gravemente injurioso por sus propias características puede ser cualitativamente suficiente para disponer el despido de un trabajador o para que éste se considere injuriado de manera que quede legitimado para colocarse en situación de despido indirecto. Un incumplimiento leve, que aisladamente no resultaría causa suficientemente grave para disponer la extinción, en un contexto más amplio podría considerarse la culminación de una situación injuriosa que por su reiteración justificaría la denuncia. Lo expresado importa decir que para que haya injuria en el sentido del art. 242 de la LCT, es indispensable la existencia de un incumplimiento contractual “objetivamente grave”, aunque no haya perjuicio material alguno para el acreedor. Ello porque el contrato de trabajo, no sólo obliga a la realización de una serie de prestaciones materiales, de hacer y de dar sumas de dinero, sino también a modos de comportamiento que trascienden el ámbito de los derechos patrimoniales.” Referido al desempeño impropio, daños causados por culpa o negligencia, señala el mismo autor, que el empleador asume la integridad del riesgo de la explotación, razón por la cual el trabajador, en principio, no será responsable de los eventuales daños no culposos, que sean consecuencia del normal cumplimiento de las funciones que se le encomendaron. El trabajador solo será sancionado cuando el hecho imputado configure una negligencia de gravedad o sea cuando poniendo la atención mínima o normal podría haber previsto el resultado dañoso. Aun así, no toda negligencia en el cumplimiento de sus funciones habilitaría sin más para la resolución del contrato, según la jurisprudencia. En efecto, para que el hecho por sus características no consienta la prosecución de la relación, habría de ser la culminación de una serie de hechos de la misma o de otra naturaleza, si debidamente sancionados no lograron la corrección del trabajador, o uno solo de tal gravedad que por sí justificara el despido.” En esa inteligencia, sostiene Grisolia que: “una sola falta grave puede tener virtualidad suficiente para legitimar el despido al destruir los basamentos de la relación de trabajo, sin que resulte razonable exigir la reiteración de actos perjudiciales. Asimismo una falta leve puede justificar el despido cuando es la última de una serie, ha estado precedida de advertencias anteriores y pone de manifiesto una reiterada conducta.” Cuando se refiere al daño involuntario como caso de injuria, señala que “solamente puede invocarse como injuria y justificar el despido del daño producido por dolo o culpa grave. En cambio, los daños no culpables o la culpa leve o simple no puede ser causa justificada de cesantía. Si se trata de un obrar negligente, es decir, de una conducta reiterada, puede configurar injuria si previamente se intimó al trabajador a que corrigiera su actitud y este

hizo caso omiso. Al contrario, un simple descuido o error aislado no tiene entidad como para justificar el despido del dependiente .-

III)-Que establecido ello, corresponde determinar en éste caso, si el despido dispuesto por la empleadora resulta injustificado como aduce el actor, a cuyos efectos, en virtud de lo establecido en el art. 243 de la LCT, que impone la comunicación por escrito y la invariabilidad de la causa de despido, resulta necesario analizar los términos en que se produjo la rescisión del contrato. Así tenemos que a través de actuación notarial de fecha 08/09/2011, pasada por ante el escribano público +++ titular del registro N° 31 de la Provincia de La Rioja –v. fs. 8/11-, la demandada, +++, comunica al actor el despido con causa, a quién a su vez se le hace entrega de la nota conteniendo idéntico texto, tal cual se desprende del acta en cuestión, expresando –textual-: “LA RIOJA, SEPTIEMBRE 08 DE 2011. AL SR. +++. PRESENTE. AL SEÑOR +++. En representación de +++ y siguiendo sus instrucciones, se le comunica que mi mandante ha decidido interrumpir la relación laboral con justa causa imputable a su exclusiva culpa (art. 242 L.C.T.) a partir del día de la fecha. El despido con justa causas se funda en el hecho de que el día 19 de agosto de 2011, siendo aproximadamente Hs. 08:20, mediante orden de trabajo n° 23485, se le ordenó desmontar el conjunto camisa y tornillo para cambio, en Extrusora N° 3 operación que estaba bajo la orden de ud. en su calidad de oficial de mantenimiento. Que dicho cometido y teniendo en cuenta que siempre por razones de Seguridad y como norma, para levantar algún objeto que sobrepase en altura el techo del auto elevador y que altere su centro de gravedad, se tiene que sujetar el objeto o bulto con una cadena contra la parrilla del auto elevador, ud. omitió tal diligencia lo que constituye de por sí un total descuido, lo que deja expuesto que realizó la actividad encomendada sin prestar atención a los más elementales detalles que hacen a la seguridad, poniendo en riesgo máquinas y personas. Como consecuencia de dicha omisión, el equipo dosificador que integra la maquinaria que ud. desmontaba se precipitó al piso de manera completa destruyendo tableros eléctricos, tolva-balanza, Octagon-cableado y cajas eléctricas –electrónica de derivación. Las falencias señaladas ocasionaron que la empresa tuviera importantes pérdidas de producción. En virtud de que entre sus deberes ineludibles además del correcto desempeño de sus funciones se encuentra el de cuidado y resguardo del patrimonio de la empresa, el hecho descrito ocasiona a +++, un evidente daño emergente (que resulta de los gastos de reparación de los eventos detectados) y un inconmensurable lucro cesante que se origina por las implicancias negativas que ello provoca en el sistema productivo de la planta). La decisión adoptada (de interrumpir el vínculo laboral) se apoya también en los antecedentes negativos obrantes en su legajo personal, de donde surge además que las medidas correctivas adoptadas por la empresa y consentida por ud. no cumplieron con el objetivo de corregir su comportamiento. Todo lo expuesto constituye una falta grave incompatible con el débito laboral contenido en el contrato de trabajo, tornando insostenible la relación laboral que lo vinculaba con mi mandante lo que motiva su extinción por su exclusiva culpa, lo que en éste acto comunica. Liquidación final y certificaciones pertinentes estarán a su disposición en el plazo de ley y en el domicilio de la patronal. Queda usted debida y legalmente notificado.” Tenemos así que la causa del despido lo constituye el accidente del 19 de agosto de 2011 cuando se precipita la tolva cuya responsabilidad se le imputa al actor, como así también sus antecedentes negativos. Que a los fines de valorar la injuria –hecho dañoso más

antecedentes negativos- se hace necesario efectuar un minucioso escrutinio de la prueba colectada, comenzando por la testimonial, recepcionada en la audiencia de vista de la causa. Así, el primero de los dos testigos arrimados por el actor, no comprendidos en las generales de la ley-, +++, declaró que trabajó en +++, desde el año 1997, hasta el 2008. También dijo; que trabajó junto con +++, en la parte de mantenimiento; que hacían el mantenimiento de la tolva; que era una tarea común; que para hacer la tarea se necesitaban varias personas, por lo menos dos del taller, él y el actor, y se pedían tres más, de los operarios comunes, más el del auto levador. Relató que la tarea no dejaba de ser complicada, porque no había forma de agarrar ese elemento, eran cinco operarios a la vuelta haciendo malabares de que no se les vaya a caer encima; que no había un manual de instrucciones; que siempre fue trabajar de la misma manera, añadiendo que aprendió viendo a los otros como lo hacían. Contestó que esas tolvas eran un sistema nuevo, y que no vio un manual; que se utilizaba un auto-elevador; se comenzaba con el llamado a las personas, el auto-elevador, se ataba todo eso con cuerdas y el de mantenimiento realizaba el desmonte de la tolva de la máquina; que no de ellos, el de mantenimiento, era el que daba las instrucciones; que el supervisor podía estar y a veces no; que el jefe de mantenimiento podía estar o no, dependía del turno en que había que repararlo; que no siempre pero si ocurría que no estaba; que no había una grúa o puente grúa. Dijo también que +++ nunca tuvo inconvenientes, por lo menos que el sepa, cuando se le preguntó por el concepto que se tenía del él, contestó que era un compañero que realizaba las tareas normales como todos, no tenían ningún problema; que trabajaron en forma conjunta, no tuvo problemas. Y sanciones? Se le preguntó, contestando que cree que las comunes, del tipo como las de llegar tarde, pero ningún problema serio. Contestó que en la tarea de desmonte de la tolva había un responsable, pero que todo dependía en el turno que se desarrollase; que si se hacía de 8 a 12, el responsable era el jefe de mantenimiento; que no siempre estaba, porque era un procedimiento que se hacía siempre. Y que si era a la noche eran ellos mismos los que guiaban. El testigo dijo que era oficial, no recordando la categoría del actor y fue terminante cuando dijo que para el desarmado había que sujetar la tolva, era imprescindible atarla al auto-elevador. Sostuvo que el procedimiento no era el correcto para él; que siempre estaban en peligro, por eso se llamaba la mayor cantidad de gente. Recuerda que la tolva se les resbaló, pero nunca se cayó al suelo, porque siempre estaba atada; que cuando se le sacan los tornillos hace un movimiento brusco; que nunca desarmaron la tolva sin sujetarla; que no había indicadores de donde atarla, la ataban como podían. El testigo +++, quién también trabajó en mantenimiento en +++ S.A. desde el 2001 hasta el 2008, relató que trabajó junto con el actor, agregando que entraron casi juntos; que participó en el desarmado de la tolva; que era algo que había que hacerlo en el momento que se romperá; que no había un manual escrito; que se la rebuscaban como podían en el momento; que al principio se manejaban dos por turno, pero no lo podían manipular y necesitaban más personal, y con esto renegaban siempre, porque cuando pedían gente siempre se lo negaban, por ahí le mandaban uno, el sampista; que no había un supervisor que los controlara en la tarea; que con cada cosa que se rompía ellos se daban vuelta como podían; que el jefe de mantenimiento trabaja en horario cortado de la mañana de 08:00 a 16:00, y a veces no estaba, inclusive cuando estaba el no asistía; que a la responsabilidad la tenían los dos mecánicos, los otros eran ayudantes; que en ocasiones hizo esa tarea con +++; que éste entro justamente porque lo consideraban muy buen mecánico; que nunca tuvo problemas

desarmando la tolva; que el concepto del actor en la empresa era muy bueno; que era muy responsable en su tarea, atento y concentrado en su trabajo; que la empresa no les dio curso para realizar la tarea; que una vez le dieron un curso de la parte de neumática; que el otro que acompañaba era un oficial; que cuando se desarmaba la tolva había que amarrarla, es un equipo de 280/300 kilos; que si o si había que amarrarla; que nunca desarmaron la tolva sin agarrarla; que en ocasiones sí, pero depende de la extrusora, en éste caso la N° 3, que son las más pesadas había que hacerlo; que nunca supo que haya caído una tolva; que en la orden les dejaban anotado en caso de que tuvieran que cambiarla, se llega al arreglo en el caso de trancarse; que si se caía la tolva las consecuencias eran malísimas para los trabajadores. Los siguientes testigos comparecen a la audiencia lo hacen a propuesta de la demandada, quedando todos comprendidos en las generales de la ley por su vínculo con la empresa. En primero lugar declara el Sr. +++, quién trabaja desde hace 30 años para la demandada, y desde hace quince años es supervisor de planta. Con relación al hecho en cuestión relata que él estaba en la oficina y le fueron avisar del accidente; que fue al lugar y vio al actor que se había golpeado y se llamó a la ambulancia; que la tolva se cayó porque no se la amarró al montacargas; que para desarmarla hay que amarrarla y luego sacar los tornillos; que en la tarea intervienen tres personas, el oficial, el medio oficial y el sampista; que no se necesitan más operarios; que cuanto más personas resulta más incómodo; que el elemento tiene un metro o más; que nunca se cayó, por lo menos desde que él es supervisor; que el oficial es el que estaba encargado de la tarea; que el responsable era +++; que éste sabía cómo desarmarla, por experiencia, lo hacía diez veces al año; que él tenía a disposición todos los elementos, cadenas, amarres, etc.; que casi todas se todas se desarman iguales, la 1 y la 3 son iguales; que +++ era Brigadista, encargado de seguridad del trabajo, incendió, todo lo que significa seguridad; que estaba capacitado; que se cayó por descuido; que no pudo haberlo hecho nunca sin amarrarlo; que quizás tuvo un exceso de confianza; que es inexplicable lo que hizo. Ya con relación a los daños, relata que se rompió todo el tablero, caños, llaves, todo de electrónica; que estuvo parada la máquina varios días, con pérdidas de producción; que él fue atendido por el servicio de emergencia; que vino la ambulancia y se lo retiró; que no hay procedimientos en ese trabajo escritos, pero es de práctica constante. Que él es supervisor de producción de planta, supervisaba a la producción a ellos el jefe de mantenimiento; que ese día él estaba en la oficina; que el jefe de mantenimiento tampoco estuvo presente, pero sí hizo la orden; que el testigo es de la brigada de seguridad; que manipular la tolva es pesada, por eso se utilizan los elementos para sujetarla, es un trabajo riesgoso, hay que ser consiente cuando se desarrolla la tarea. Que estaban +++, +++ y el sampista +++; que no los despidieron a los tres; que a +++ y +++ los sancionaron, no recordando cuantos días; que sí hubo una investigación que la hizo el ingeniero +++, que fue quién hizo un informe. A su turno el Sr. +++, empleado desde hace quince años de la empresa, relata que es el encargado del Pañol, desde el 2005, que es el depósito de herramientas y repuestos, es el almacén. Que él está de 06 a 16, y que cuando no está, son los supervisores los que hacen de tal; que las herramientas o repuestos se lo solicitan a él; que el día del accidente estaba trabajando; que +++ fue por el paño a pedir las uñas postizas para alargar el auto-elevador, no así las cadenas o cuerdas; que solamente le solicitó las uñas que se las dejó en la puerta del pañol porque son muy pesadas para que las lleve puestas el auto-elevador; que si tuvo noticias del accidente; que no estuvo en el lugar; que a él no le llamó la atención que no le requiriera las cuerdas o cadenas

porque él viene y le pide las herramientas, pero no le dicen para que tarea concreta es; que sabía que era para trabajar una extrusora, pero no precisamente que; que él fue personalmente ese día; que él no tiene instrucción respecto de qué tipo de herramientas se necesitan para determinadas tareas; que él conoce de herramientas y repuestos – clasificaciones, etc.. A su turno, +++, empleado de +++ S.A. desde el 2007, como “jefe de control de calidad y coordinador de seguridad” recuerda el accidente, y relata que estaba en su oficina, donde le dicen que hubo un accidente, y cuando se va acercando lo ve a +++ que iba hacia el baño porque se le había caído la tolva; que llamó a emergencias para que sea atendido y fue con el supervisor al lugar y vio la tolva caída, para después hacer algunas preguntas a los que estaban trabajando con +++; que +++ -auxiliar de +++ en la maniobra-, le dijo que él le ordenó al sampista colocar las uñas para sostener la tolva, y que, como habían quedado mal posicionadas, hizo retroceder el sampi sin darse cuenta que +++ ya había sacado los tornillos de sujeción de la tolva; que +++ le dijo que cumplió la orden de sacar el sampi, colocar el auto levador y las uñas, y que no quiso mover el auto elevador, sino que +++ le dio la orden. Por su parte, +++ –supervisor- le dijo que sucedió porque no fue amarrada la tolva a la torre del auto elevador; que se amarran con cadenas o ligas para evitar cualquier desestabilización. Que como consecuencia se dañaron algunos tablero y parte de la tolva la balanza que eran costosas; que es era una tarea habitual para +++, el era oficial de mantenimiento; que nunca vio que se haya caído una tolva; que fue la única; que el actor recibió un golpe, porque se le vino encima; que no hay un procedimiento escrito; que es habitual lo que se hace, entre diez a doce veces en el año; que son doce estrusoras en total; que no es necesario que esté un supervisor presente; que el oficial sabe desarmar la tolva, sabe que tiene que amarrarla, por sentido común; que la pieza es como una botella invertida, el centro de gravedad es muy chico; que no pudo tomarle declaración a +++ porque no volvió; que la investigación se hizo inmediato en ese mismo día; que recuerda que a +++ y +++ le hayan aplicado sanciones, no fueron despedidos; que Vázquez sí fue despedido; que en la tarea intervienen tres personas, es suficiente, el oficial de mando que es el que da las órdenes; que en éste caso fue +++ quién dijo que se separe el sampi para acomodar las uñas; que a la orden no la dio +++; que Gómez le dijo que él hizo hacer esa maniobra. Luego +++, empleado de +++ S.A. desde hace 21 años, es jefe de mantenimiento, encargado de la parte electromecánico, mecánica y eléctrica de las máquinas, relata que ese día se hace la emisión de la orden de trabajo describiendo la tarea de desmontar la tolva, con una serie de procedimientos para la dicha tarea; que a la mañana se fueron a hacer el trabajo y a las 08:20’ le avisan que se había caído la tolva; que llega al lugar y encuentra a +++ que estaba dolorido a la par de la maquina y advierte que el sistema se había caída sobre uno de los tableros, llevándolo al actora para llamar la ambulancia; que él fue después; que no era necesario que estuviese presente nadie superior al oficial mecánica; que +++ tenía la suficiente capacidad para hacerlo; que se cambia cinco a seis veces al año, y hasta doce en el año en cada una de las maquinas; que +++ hacía el de una sola de las máquinas, de la N° 3; que es el mismo sistema que la moladora de carne; que la camisa es un tubo con un tornillo sin fin; que +++ sabía hacer el trabajo; que piensa que el accidente pasó porque se menospreció el trabajo; que nunca se les dice el tiempo para hacer la tareas, el se toma el tiempo necesario; que él tenía que haber dado la seguridad; que no se ató el equipo; que de lo contrario no pasaba; que no estaba fijada a la parrilla; que la maquina quedó parada por 36 y pico de horas, se hizo un cableado nuevo; que lo

que más tiempo tardó, 36 hs. fue al parte de celda de carga que es una balanza electrónica que dosifica el material de la máquina que es importado y se hizo una modificación; piensa que no se la sujetó porque se subestimó la tarea; que sampi tiene suficiente capacidad para sujetar la tolva; que el testigo era jefe de +++; que no lo supervisaba en esa tarea porque era habitual; que sí es una tarea delicada; que no sabe quién dio la orden al sampista cuando se cayó la tolva; que tendría que haberla dado +++; que después del accidente no se lo vio más a ++, después se lo despidió. Por último, ++, ingeniero en seguridad, asesor externo en la planta +++ S.A., desde 2001 2002, relata que supo del accidente; que a él le avisan porque no estuvo presente; que a la investigación la hace el nexo el ing. ++ como el jefe de área; que fue al lugar de los hechos, le explicaron, y advierten que no se había seguido el procedimiento habitual y normal que hacían los trabajadores en esa tarea; que no sujetaron las piezas inestables, bastantes pesadas, y sujetadas por un parte de tornillos, con un centro de gravedad muy alto; que se colocó el auto levado, con las uñas, se lo enganchó a la pieza, no se la sujeta que es lo que normalmente se hace, y le sacaron los tornillos, y cuando quisieran acomodarlo al auto levador, se les cayó la tolva; que no se la sujetó por una mala práctica que se hizo del desarme. Que considera un hecho grave, porque el que desarma es una persona idónea, lo capacita el jefe, y esa tarea si bien riesgosa, pesada, es de simple realización; que no hay un manual de instrucciones, era una tarea normal y habitual; que en la capacitación se busca la concientización del operario para detectar y evitar los riesgos; que él por el testigo, no conoce el procedimiento; que no sabe si fueron despedidos ++ y ++, y de ++ solo por el juicio, no me consultan sobre eso; que no había medida que tomar, el procedimiento era el correcto, la tarea fue la incorrecta; que se trató de un exceso de confianza, que es una de las causas principales, de los accidentes, no se toman medidas de seguridad y se simplifican pasos en el procedimiento. Que también se recibió la confesional de la demandada, compareciendo el Sr. ++ (Gerente de ++), quién de viva voz absolvió a tenor de las siguientes posiciones: "Para que jure como es cierto: a)-que el día 19 de agosto de 2011 ocurrió un accidente en la fábrica cuando se desmontaba una tolva, respondiendo que SI; b)-que quienes estaban en esa tarea eran ++, ++ y el sampista ++, respondiendo que : SI; c)-que se hizo un sumario para determinar la responsabilidad, respondiendo que SI; d)-que no se lo citó a declarar en ningún momento a ++, responde que SI, y aclara que se hace un informe en base a testimonios de gente presente; e)-que no se aplicó sanción alguna a ++ y ++, (NO LO RECUERDA); f)-que a ++ lo despidieron con motivo de ese accidente, responde que SI; g)-que efectuaron la denuncia por accidente de trabajo, contesta que SI; h)-que no existía un manual de instrucciones para desmontar la tolva, contestando que SI, y aclara: que si bien no hay un manual escrito, pero si es una tarea que tiene una aplicación implícita, era una tarea común que se repite en el tiempo, todos los oficiales de mantenimiento están capacitados para hacerlo, por lo menos se hacía una en un mes, a veces se hacía dos en un mes, y otras veces nos tocó que se hizo hasta dos veces en el período de 48 hs. el trabajo tarda no más de una hora y media, o dos." Que a fs.221/233, 248/259 y 264/269, corren agregados los informes periciales: a)-en electromecánica a cargo del Ing. ++; b)-de higiene y seguridad del trabajo a cargo del Lic. ++; y c)-contable, a cargo de la Cra. ++, las que dan cuenta del procedimiento correcto para llevar a cabo la tarea a raíz de la cual se produjo el accidente, los daños producidos, que ascienden a la suma \$ ++ a valores del 18/10/2013 según informe contable. Que valorando la prueba dirimente colectada, corresponde tener por cierto y acreditado

en primer lugar, que el día 19 de agosto de 2011 en horas temprana de la mañana -08:20', en circunstancias en que el Sr. +++, junto con el ayudante +++ y el sampista +++, cumpliendo la orden de trabajo impartida por el Jefe de Mantenimiento el Sr. +++ -v.fs.52-, desarmando la tolva, ésta se precipita al suelo cuando +++ -conforme lo dejó establecido el testigo +++ en la audiencia de vista de la causa y en Investigación de Accidente que corre agregada a fs. 47/48, le pide al sampista +++ que separe o mueva un poco el auto elevador para ubicar mejor las uñas, sin darse cuenta que +++ había sacado todos los tornillos de sujeción produciéndose así la caída de la tolva al suelo. Segundo, que si bien es cierto que no había un manual escrito, punto sobre el cual hizo hincapié el actor-, no es menos cierto que se trataba de una tarea habitual, para la que +++ estaba debida y suficientemente preparado, al menos así lo relataron la mayoría de los testigos. Además de ello, quedó claro también, que se trataba de una tarea que si bien era peligrosa, era a la vez de simple realización, no tenía grandes secretos ni dificultades que hicieran necesario al existencia de un manual escrito, solamente había que tomar las medidas de seguridad del caso, la única, amarrar la tolva a la torre del auto elevador por las dudas se desequilibrara. Esto quedó bien esclarecido, la falta de sujeción de la tolva, con cadenas o cuerdas, a la torre del auto elevador sumado a la desinteligencia entre los que llevaban a cabo la maniobra fue lo que desencadenó el accidente. En efecto, todos los testigos fueron terminantes al señalar que era imprescindible hacerlo asegurar la tolva, y que por ello, más allá del movimiento brusco que hace la tolva al sacar los tornillos de sujeción, nunca se cayó porque siempre estuvo amarrada. La tolva se cayó, y hago más las palabras del Ing. +++, "por una mala práctica", el procedimiento era el correcto, hubo una acción incorrecta, no atarla. Dicho ello corresponde determinar si el accidente con sus consecuencias dañosas puede serle atribuido pura y exclusivamente al accionar negligente del Sr. +++. Huelga recordar en este punto, que +++ no estaba solo en la tarea de desmonte de la tolva de la estrusora 3, y si bien era el oficial, tanto el ayudante, medio oficial +++, como el sampista Barrera, también conocían el procedimiento, o al menos tuvieron que saberlo, ya que era una tarea que se hacía de modo habitual en la empresa, no surgiendo ningún elemento de la causa que permita establecer que era la primera vez en que Gómez y Barrera participaban de dicho procedimiento. Y por ello debieron de haberse dado cuenta que no se estaba llevando a cabo correctamente el procedimiento de desmonte de la tolva, y si embargo nada dijeron continuando con la tarea, pudiendo inclusive haberse opuesto a su realización en esas condiciones, o por último dado aviso al menos al jefe de mantenimiento o supervisor. Recordemos que estando en el establecimiento el jefe de mantenimiento, supervisor en la empresa, estos no presenciaron la maniobra, el último estaba en su oficina. Ninguno de ellos, declarantes en la audiencia, relató que hubiesen estado haciendo otra tarea, por lo que pudiendo haber estado en el lugar, y controlar que se estaba haciendo mal el trabajo, no lo hicieron. Así las cosas, entiendo que fueron una sumatoria de "irresponsabilidades" que influyeron en el accidente en cuestión. Pero bajo ningún punto de vista puede atribuírsele la responsabilidad al actuar negligente -exclusivamente- del Sr. +++. Como lo relató uno de los testigos, en el caso se actuó con exceso de confianza, pero no solamente por parte del accionante, único despedido, también lo hicieron +++ y +++ respecto de los cuales, la demandada no tomó la misma decisión. Estos continuaron trabajando, y por lo tanto, el único despido del Sr. +++, luce así desproporcionado. Que de la comunicación de despido, en clara referencia a lo que se conoce como injuria cuantitativa, se extrae que: "La decisión adoptada

(de interrumpir el vínculo laboral) se apoya también en los antecedentes negativos obrantes en su legajo personal, de donde surge además que las medidas correctivas adoptadas por la empresa y consentida por ud. no cumplieron con el objetivo de corregir su comportamiento.” (textual de fs. 26/29.) Es decir, la decisión rupturista se apoya, por un lado en el hecho ya tratado, y también, en los antecedentes negativos obrantes en el legajo del actor, de donde surgiría que las medidas correctivas adoptadas no lograron el objetivo de corregir su conducta. En éste punto, advierto que el Sr. +++, no contaba con una mala reputación en la empresa, es más los testigos que se refirieron a al mismo lo tienen como un buen trabajador, que cumplía con su trabajo con responsabilidad, otro que era un buen mecánico, etc., ninguno tuvo un concepto negativo para +++ como operario. Y puesto a ver sus antecedentes “negativos” según la expresión utilizada por la demandada advierto que el actor cuenta con las siguientes antecedentes disciplinarios: 1)-03 de julio de 2001 (suspensión por un día) –v. fs. 60-, “por no encontrarse el día de ayer, siendo las 6:15 hs. cumpliendo sus tareas habituales, hecho que fue constatado y advertido por el jefe producción, Sr. +++....”; 2)-15 de febrero de 2008 (apercibimiento) v. fs. 59, por “falta de acatamiento de las normativas internas de la empresa que indican no usar la camisa suelta, sino por dentro del pantalón, hecho que le fuera advertido repetidas veces por los supervisores de turno”; y 3)-24 de junio de 2011 (suspensión de cinco días) –v. CD fs. 36. – “ante reiterada y grave falta a sus obligaciones laborales, al no cumplir con la normativa interna referida al ‘uso provechoso y correcto de su tiempo de trabajo, cumpliendo con las tareas encomendadas y no admitiendo dilaciones injustificadas o trabajo a desgano’; y haber sido encontrado por el supervisor de turno en una situación pro demás cómoda y relajada minutos después de su horario de descanso el pasado 21-06-2011, cuando existía una orden de mantenimiento pendiente de realizar y de carácter urgente....”. Esta última sanción, que rechazada por el actor el 27/06/2011–v. TCL fs. 38-, es decir dentro del plazo de 30 días establecido en el art. 67 LCT, es ratificada por la demandada – v. CD fs. 39. Entrando a valorar los antecedentes del actor, entiendo que los mismos no pueden ser tenidos en cuenta a los efectos del despido ocurrido en setiembre de 2011. En efecto, el primero de los antecedentes invocados data del 03 de julio de 2001, es decir, de hace más de diez años a la sanción de despido, y por haber sido encontrado no cumpliendo sus tareas; la segunda del 15 de febrero de 2008, por llevar la camisa por fuera del pantalón, lo que no mereció más que un justo apercibimiento al no cumplir las normas internas; y la única sanción cercana al despido data del 24 de junio del 2011, que no fue consentida por el trabajador, ya que el 27 de ese mismo mes y año, a través de TCL de fs. 37, es cuestionada por el actor en los términos del art. 67 LCT, pero amén de ello, el hecho se refiere al habérselo encontrado en una situación cómoda y relajada “minutos después” de su horario de descanso, que en nada tienen que ver con el desempeño del actor en el cumplimiento de sus tareas. Las sanciones, a la vez de escasas, tres (3) para un trabajador de una antigüedad de más de diez años, no lo fueron por un hecho único o reiterado de mal desempeño o cumplimiento de las tareas mantenimiento a su cargo. Es más llama la atención, que jefe de producción en un caso, la primera, y supervisor en la segunda y tercera, hayan sido tan celoso en el cumplimiento de algunas normas de trabajo, como verlo con la camisa fuera del pantalón, o en posición cómoda y relajada minutos después del descanso, pero ninguno de ellos, ni el jefe de mantenimiento, controlaban el cumplimiento de la delicada y riesgosa conforme lo califican la mayoría de los testigos, tarea de desmontar la tolva de a estrusora 3. Que en el caso de

autos, aun cuando pudiera endilgársele al accionante responsabilidad por negligencia en su accionar, la antigüedad de éste en el empleo (de más de once años) y la falta de antecedentes disciplinarios ponderable, imponían a la empresa de adopción de medidas proporcionales al incumplimiento, pero no su despido, máxime cuando como dije, fue el único participante en el hecho que fue objeto de la sanción mayor, no así sus compañeros de tarea, +++y +++ de quiénes los testigos sólo dan cuenta de la aplicación de sanciones menores. Conclusión: Que siendo la valoración del acto reputado como injurioso debe ser efectuada prudencialmente por los jueces a la luz de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, las modalidades y circunstancias personales de cada caso (artículo 242 de la LCT); y en este contexto, valoradas las circunstancias aludidas precedentemente, la falta imputada al actor en sustento de la resolución de su contrato no posee entidad suficiente en los términos del artículo 242 de la LCT para impedir la prosecución del vínculo laboral y desplazar del primer plano la regla de conservación del contrato de trabajo, consagrada por el artículo 10 del mencionado cuerpo legal, por lo que considero al despido así dispuesto, como injustificado. Esta calificación, torna procedente, el reclamo actoral provenientes del despido sin causa tales como: a)-indemnización por antigüedad; b)-omisión de preaviso, c)- integración de mes de despido.-

IV)-Condenación – Plazo de Cumplimiento – Rubros: En virtud de lo expresado se hace lugar a la demanda promovida por +++, DNI N° +++, condenando a la demandada, +++ S.A., CUIT N° +++, a pagar al primero, en el término de cinco (5) días de quedar firme la resolución que apruebe la planilla liquidación a practicarse en la etapa previa a la ejecución de sentencia, los rubros que seguidamente se reconocen.-

IV.1)-Indemnización por Antigüedad (art. 245 LCT): El despido injustificado –v. considerando III)-, torna procedente la indemnización prevista en el art 245 de la LCT, y teniendo en cuenta la antigüedad del actor al tiempo del despido -10 años, 5 meses y 25 días-, le corresponde una indemnización equivalente a once (11) veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual, devengada (la que debió percibir) durante el último año de servicio, que inicialmente se fija en la suma de \$ +++ (agosto/2011) conforme recibo de fs. 13. A dicha base de cálculo habrá de adicionársele la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones. Reiteradamente viene sosteniendo el TSJ que: “Si bien existe una polémica entre la inclusión o no del SAC y las vacaciones en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad, por cuanto por un lado la jurisprudencia uniforme de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se ha pronunciado en el sentido que no se debe incluir el SAC dentro de este concepto, y en cambio la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires tiene un criterio opuesto; este Tribunal Superior entiende que si corresponde computar el SAC y las vacaciones en el cálculo de la indemnización por antigüedad, ya que esa es la interpretación de lo que la norma del art. 245, LCT, ha querido disponer.” (Tribunal Superior de Justicia, La Rioja, 17-11-2010 – “PARISI TELLO, RAMÓN RICARDO VS. COLORTEX S.A. S. DESPIDO – CASACIÓN.” - RC J 2484/11). No solamente ello, sino que también por sentencia del 09/11/2015 recaída en los autos Expte. N° 12.309 – Letra: “E” – Año: 2014 – Caratulados: “ESUCO S.A. – CASACIÓN”, el TSJ ha revocado la sentencia de éste mismo magistrado que en la instancia de mérito había rechazado, por compartir los fundamentos vertidos en Fallo Plenario N° 322 del

19/11/2009, de la CNTrab., en autos "Tulosai Alberto Pascual C/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561", la inclusión en la base de cálculo de los rubros, sac., y vacaciones proporcionales. Ante ello, por razones de economía procesal, y por significar en definitiva la interpretación más favorable al trabajador, conforme art. 9 de la LCT, es que vengo incluyendo en los pronunciamientos dictados a partir del 2016, al igual que lo vienen haciendo los magistrado de los otros dos Juzgados Laborales de la Primera Circunscripción Judicial de La Rioja, los rubros indicados en la base de cálculo.

IV.2)-Preaviso Omitido (art. 231 inc. b) - 232 LCT): También procede la indemnización sustitutiva por el preaviso omitido, por tratarse de una obligación legal cuya finalidad es poner en conocimiento la anticipada finalización del contrato y resarcir los perjuicios consecuentes, En este aspecto la demanda procede por la suma equivalente a dos (2) mes de sueldo con igual base de cálculo del punto anterior, con inclusión de aguinaldo y vacaciones proporcionales.-

IV.3)-Integración de mes de despido (art. 233 LCT): Suma equivalente a los días restantes del mes, posteriores al despido y con igual base de cálculo del punto IV.1).-

V)-Interés: Al monto resultante de los rubros reconocidos, se aplicará el interés de la tasa activa promedio del Banco Nación Argentina para operaciones de descuentos de documentos comerciales, desde la fecha en que son exigibles hasta la de su efectivo pago.-

VI)-Rubro por el que no procede la demanda:

VI.1)-Indemnización art. 2° Ley 25.323: que teniendo en cuenta lo establecido en el segundo párrafo del artículo en cuestión cuando dice que: "Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago", y las espinosas circunstancias de la causa que desembocaron en el despido del trabajador determinan que en el caso resulte inaplicable el art. 2 de la ley N° 25.323. Es que no hay dudas que el desahucio sin invocación de causa -ad nutum- y la posterior intimación para lograr su pago, hace operar la sanción prevista en la norma de que se trata (50% de incremento de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso). Ahora bien, la cuestión se vuelve compleja ante un despido que a la postre, y luego de transitar un largo proceso, resulta injustificado. En el sub litre tenemos un empleador vencido, pero el motivo que provocó el desenlace del contrato fue controvertido. Tan es así que el demandado acredita, en el litigio, el hecho que juzgó injurioso, sólo que no se le dio el alcance que hubiera permitido homologar el distracto, no surgiendo tampoco la inexistencia de causa o que se encubriera otra. Es por ello que habré de usar la facultad que otorga la última parte del mencionado artículo y eliminar la indemnización a que se refiere. Así se ha resuelto que: "Si la empleadora despidió invocando motivaciones que si bien no fueron aceptadas como justificativas del distracto pudieron haber generado una razonable expectativa de probar en juicio la existencia de la injuria, resulta procedente eximirla de la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323." (CNTrab., sala II, López, Fernando Fabián c. Superglas S.A. s/despido, 28/09/2012, DT, 2013 (marzo), 549, La Ley Online, AR/ JUR/54346/2012).-

VII)-Costas y Honorarios: Que no obstante el rechazo del rubro indemnización art. 2° Ley 25.323, teniendo en cuenta el resultado del proceso, donde prospera en lo sustancial la demanda y en la mayoría de los rubros reclamados, se imponen las costas a la demandada conforme lo establecido en art. 158 y 159 del CPC., ya que como reiteradamente lo ha resuelto destacada jurisprudencia del fuero, que comparto y hago mía, se entiende que “Las costas deben ser soportadas por el demandado vencido, pues aun cuando el monto por el que prospera la acción es inferior al reclamado, no puede adoptarse un criterio puramente aritmético para la fijación de las mismas derivado sólo del cotejo entre el monto reclamado y el diferido en la condena, si en lo sustancial ha triunfado la parte actora.” (CNAT, sala X, 27-6-2002, “Sinderman, Laura G. c/Distribuidora Blanca Luna S.A. y otro”, L.L. 2003-A-401). También que: “Cabe imponer las costas a la empleadora accionada, ya que si bien se desestimaron algunas de las pretensiones formuladas en la demanda por el trabajador, ello no obsta a que, en un enfoque global de la contienda, la demandada deba ser considerada vencida.” (CNAT, sala X, 12-3-2003, “Sa, Edgardo Jesús Gonzalo c/Obra Social de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina” – Revista de Derecho Laboral 2007-1 “Procedimiento Laboral – I”, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 609, sum. 483). Se difiere la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes para cuando exista base económica suficiente para su determinación.-

VIII)-Conforme lo establecido en el art. 376 del CPC, líbrese oficio a la Secretaría de Trabajo, a los fines que, por la sección que corresponda, se sirva remitir a éste Juzgado las escalas salariales vigentes desde el año anterior a la fecha de despido, para la categoría “oficial de mantenimiento” del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable, pudiéndose sustituir el pedido de dicha información, con el acompañamiento de las publicaciones oficiales de las escalas salariales indicadas.-

Por todo ello,

RESUELVO:

I)-HACER lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. +++, DNI N° +++, en contra de +++ S.A., CUIT N° +++, conforme lo establecido en considerando III), condenando a la demandada a pagar al actor, en el plazo señalado en considerando IV), los rubros reconocidos en considerandos IV.1), IV.2) y IV.3), con los intereses según considerando V).-

II)-RECHAZAR parcialmente la demandada interpuesta por el rubro indemnización art. 2° Ley 25.323 conforme considerando VI.1).-

III)-IMPONER las costas a la demandada (art. 158 y 159 CPC) conforme lo expuesto en considerando VII).-

IV)-DIFERIR la regulación de los honorarios profesionales de los letrados y peritos intervinientes para cuando exista base económica suficiente para su determinación.-

V)-OFÍCIESE como se pide en considerando VIII).-

VI)-PROTOCOLÍCESE Y HÁGASE SABER.-