

Expediente: C-119561-2022
Tribunal: Tribunal del Trabajo Sala I
Competencia:
Fecha: 14/03/2022

Voces Jurídicas

DESPIDO JUSTIFICADO; RECHAZO DE LA DEMANDA; REGULACION DE HONORARIOS;

En la ciudad de San Salvador de Jujuy, a los catorce días del mes de marzo del año dos mil veintidós, reunidos los señores vocales titulares de la Sala I del Tribunal del Trabajo, DRES. ALEJANDRO HUGO DOMINGUEZ y RICARDO RUBEN CHAZARRETA bajo la presidencia del primero de los nombrados, vieron el Expediente N° C-119.561/18, caratulado: "Despido: B. J. C. c/ CAVIRAMA S.R.L."; y

EL DR. DOMINGUEZ, DIJO:

I.- Se presenta el Doctor J. E. N. en nombre y representación del Señor J. C. B. promoviendo demanda en contra de la razón social Cavirama S.R.L., reclamando el pago de la indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso e indemnización agravada del art. 2º de la Ley 25.323.

Al relatarnos los hechos que sirven de base a su pretensión nos dice que, su mandante comenzó a prestar servicios para la demandada en el año 1995 en la estación de servicio ubicada en calle Iriarte esq. Irigoyen de la Ciudad de San Salvador de Jujuy; siempre tuvo un excelente desempeño; sorpresivamente el 30 de junio de 2018, se presentó en el lugar de trabajo una persona que manifestó ser escribano y le comunicó por ese acto que la empleadora lo estaba despidiendo, leyéndole una nota; hay que imaginar la situación psicológica en la que se encontraba su representado mientras el escribano le leía la nota, le estaban comunicando que estaba despedido luego de 23 años de trabajo, por lo que no podía comprender lo que se le estaba leyendo; en los días previos, se le había pedido un descargo sobre supuestas maniobras que se habrían detectado con tarjetas de crédito y débito; hizo el descargo, pero no le quisieron hacer el cargo de recepción en la copia que quedaba con él; en dicho descargo, negó haber firmado los cupones; en la ocasión de la comunicación de despido, como no se le entregaba copia de la notificación y en

el entendimiento (adivinando) que podría tener algo que ver con aquél pedido de descargo, ante el escribano, volvió a repetir la negativa de las firmas; en definitiva estamos en presencia de un despido, por una causa supuestamente expresada en una nota, de la que nunca se le entregó copia de la nota ni del acta; ante ello su representado procedió a enviar telegrama intimando a rectificar o rectificar dicho despido; esa intimación fue remitida el día 03 de julio y hasta el día 10 su representado no había recibido ninguna contestación a tal intimación, por lo que éste último día envía telegrama dándose por despedido; sin embargo y en rigor, como se demoró la entrega del telegrama intimatorio a su parte, cuando esta remitió el telegrama de despido indirecto, no había vencido el plazo a la accionada; no obstante, la demandada respondió a la primer epístola del trabajador, ratificando el despido del día 30 de junio de 2018, pero sin expresar en absoluto las causas.

Seguidamente, brinda fundamentos por los que su parte entiende que procede la indemnización por despido, a los que me remito en honor a la brevedad. Posteriormente hace referencia a las causas del despido. En la ocasión nos dice que, partiendo de la suposición, la cuestión central estaría representada por supuestas comisiones de cupones que no se corresponderían con ventas reales y efectivas de combustibles; así lo dice expresamente la nota de despido; es imposible determinar las ventas efectuadas por cada uno de los empleados, porque algunos surtidores son compartidos; su representado rindió siempre el total vendido mediante dinero en efectivo y cupones emitidos; tanto en el pedido de descargo como en la nota de despido, se hace mención a cupones "rendidos por ud. con su firma", no habiendo su mandante jamás firmado esos cupones, tal como lo expresara al contestar el descargo como cuando fue el escribano y lo notificó; cabe señalar que tal vez existan iniciales en los cupones que pudieron haber sido colocadas por su mandante o por el encargado, pero aunque hubieran sido colocadas por su poderdante, jamás pueden comprometerlo porque no estaba firmado por el mismo, único requisito exigible para poder ser imputado al mismo; en definitiva, la causal de despido esgrimida, es todo una falaz construcción y aprovechamiento de circunstancias, por lo que aún en la hipótesis de haber sido correctamente comunicada, carece de todo asidero.

Finalmente, practica liquidación, ofrece pruebas y pide que en la etapa procesal oportuna se haga lugar a la demanda en todas sus partes con costas.

II.- A fs. 89/101 se presentan los Doctores Á. A. L. y D. I. M. en nombre y representación de la razón social Cavirama S.R.L. a contestar demanda, realizando primeramente, una negativa genérica y específica de los hechos sobre los cuáles se funda la acción. Al relatarnos como fueron las circunstancias fácticas según su parte, nos manifiesta que, en fecha 05 de marzo de 2018, los Sres. O. A. y D. T., en su carácter de empleado administrativo y encargado respectivamente de la estación de servicios Shell, de propiedad de CA.VI.RA.MA S.R.L. donde prestaba tareas el Sr. J. C. B. como playero, ponen en conocimiento de las autoridades societarias que controlando el movimiento de tarjetas de créditos y débitos, se detecta evidentemente que hay adulteraciones de las mismas de acuerdo al control realizado; inmediatamente la firma solicita al Contador G. del V. N. un informe técnico contable respecto a las irregularidades denunciadas por A. y T. que involucraban directamente al Sr. B.; la auditoría detecta en el control de movimiento de ventas con tarjetas de crédito y débito, una evidente irregularidad que se originan en adulteraciones de las mismas, de tal forma que se convierten en "Mellizas", pues en el control realizado desde el 26 de febrero al 03 de marzo, algunas tarjetas Visa fueron repetidas con su duplicado correspondiente que salen con el mismo importe, fecha, hora, lote, pero variando los datos del cliente, la firma y el DNI; concluye el informe de auditoría determinando que la suma no rendida por el Sr. B. ascendía en total a \$ 17.200,00; ante las conclusiones de la auditoría, la empresa procede a notificar al Sr. B. de esos hechos a los efectos que proceda a efectuar el descargo pertinente, para lo cual se le concedió el término de cinco días; esa notificación se efectuó con fecha 18/06/18 y el ex empleado nunca realizó descargo alguno; su mandante esperó un tiempo prudencial a los efectos de que el ex trabajador ejerciera su derecho de defensa y diera explicaciones sobre su conducta, lo que nunca ocurrió, razón por la cual, con fecha 30/06/18 y con la intervención del Escribano C. R. F. a través de Acta Notarial de le hacen conocer la ruptura del contrato y sus causas; en conclusión, lo que llevó a disponer el despido con justa causa es que el Sr. B.

adulteraba los cupones de movimiento de ventas con tarjetas de crédito y débito, generando operaciones "mellizas" con tarjeta Visa, repitiendo con su duplicado que salían con el mismo importe, fecha, hora, lote, pero variando los datos del cliente, nombre, la firma y el DNI, tal cual surge de manera indubitada de los informes de los Sres. A. y T.. Posteriormente, ofrece argumentos jurídicos sobre la firma inserta en los cupones, la eficacia probatoria del instrumento público, la buena fe laboral y a la doctrina de los actos propios, en capítulos claramente individualizados a los que me remito en honor a la brevedad. Finalmente, ofrece pruebas y pide que oportunamente se dicte sentencia rechazando la demanda con costas.

III.- Realizada la audiencia de conciliación sin resultados positivos, la causa continuó hasta la realización de la audiencia de vista de causa, oportunidad en la cual y ante la renuncia por jubilación de quién era titular de ésta Sala Dra. ALBORNOZ el Tribunal se constituyó con sólo dos de sus miembros conforme lo autoriza la Acordada 71/08, lo que fuera consentido por las partes.

Del modo que se encuentra trabada la litis, las cuestiones a dilucidar son: 1) Si el actor fue notificado de las causas que motivaran en despido directo; 2) Según la conclusión a la que arribemos, deberemos resolver si el mismo fue o no ajustado a derecho; 3) De corresponder, deberemos expedirnos sobre los diferentes rubros indemnizatorios que se han demandado.

IV.- En relación a la primera cuestión que me he planteado, el trabajador sostiene que cuando el escribano lo fue a notificar de la causal de despido, no le hizo entrega de una copia de la misma. Ahora bien, de la propia acta notarial, surge que el Escribano F. procedió a notificarle la causal por la cual estaba siendo despedido con causa, acta, que por ser un instrumento público, tiene pleno valor probatorio, salvo que hubiese sido argüida de falsedad, lo que no ha ocurrido. Es decir, el trabajador tuvo pleno conocimiento de los hechos que motivaban el despido con causa. Es más, el propio trabajador en su escrito de demanda, reconoce que le fue leída por el Escribano las causas que motivaban el despido.

Ahora, el trabajador manifiesta que el Escribano no le hace entrega de la nota donde se indican las causales del despido, pero adjunta la misma junto con el acta notarial manuscrita (fs. 14/16); es más, dice que hasta la interposición de demanda desconoce los motivos del despido, pero agrega la nota por las que se le hacen saber las causas. Para finalizar con las propias inconsistencias de la parte actora, la copia del acta notarial y nota de notificación de las causales de despido que agrega el actor (fs. 14/18vta.), se encuentran certificadas por el Escribano el día 30/06/18, es decir, el mismo día en que se le comunican las causas.

En conclusión, si bien puede ser, que en relación a la entrega propiamente dicha, de la nota por la que se le comunica fehacientemente las causales de despido, se adolezca de alguna formalidad por parte del Actuario que intervino en la ocasión, tal circunstancia, no puede ser valorada para colocar en una situación beneficiosa al actor. Es más, conforme surge de la nota por la que la patronal le solicita descargo, el trabajador se notifica -en disconformidad- de las irregularidades que le imputaban, el día 18/06/18 (fs. 46/46vta.). Es decir, el Sr. B. conocía perfectamente los hechos que estaban motivando su despido, por lo que, aquella circunstancia, de que si se le hace entrega de la nota en la que se indican las causales de despido, de manera concomitante con notificación o con posterioridad, no puede ser utilizada por el actor, para ponerse en una situación procesal beneficiosa en perjuicio de aquella parte que supuestamente se ha visto perjudicada por el proceder del accionante. En sentido similar nuestro Superior Tribunal de Justicia ha expresado que "...En suma, aun cuando no quedó acreditado que el actor hubiera recibido las cartas documentos por las cuales el patrono prescindía de sus servicios con justa causa de despido, la intimación de aquel sobre asignación de tareas y para que clarifique su situación laboral, no puede perjudicar aún más a la empleadora en razón de que la gravedad de la falta cometida justifica ..., y no puede ser ignorada por el empleado pretendiendo colocarse en una posición de ventaja cuando fue él quien se desenvolvió con reprochable accionar..." (Del Voto de la Dra. FALCONCE LA 56 N° de Registro 199).

V.- Respecto a la segunda cuestión que nos hemos planteado, deberemos estarnos a la causal expresada por la empleado para producir la ruptura. Según nota de fecha 30 de junio de 2018 (fs. 14/15), la empleadora le notifica el despido con causa al trabajador, por haber incurrido éste en conducta que su gravedad hacen imposible la prosecución de la relación laboral. En el segundo párrafo de la nota en cuestión textualmente le comunican: "Los hechos que dan lugar a la denuncia del contrato de trabajo, es por haber detectado Cavirama SRL movimientos de tarjetas de créditos y débitos que no responden a ventas reales, surgiendo de manera indubitada que se han efectuado adulteraciones de las mismas, de acuerdo al control realizado desde el 26 de febrero hasta el día 03 de marzo de 2018, surgiendo de la investigación realizada que algunas tarjetas VISA, fueron repetidas con su duplicado correspondiente, que sale con mismo importe, fecha, hora, lote, pero variando los datos del cliente, el nombre, la firma y el D.N.I., dichas tarjetas y que esas fueran rendidas por Ud., con su firma y en su turno, ocasionando daños y perjuicios a la firma en la suma de Pesos Diecisiete Mil Doscientos (\$ 17.200,00)..."; seguidamente detallan cada una de las operaciones que se le imputan y continúan la comunicación expresando: "...Asimismo, le hacemos saber se le dio el correspondiente oportunidad que efectuara el descargo pertinente frente a los hechos denunciados, para lo cual se le concedió el plazo de cinco días, el que se encuentra vando con exceso, sin que Ud. procediera a efectuar manifestación alguna al respecto, guardando total silencio en relación a los hechos denunciados...".

En una apretada síntesis, las causas que aduce la empleadora para producir el despido en los términos del Art. 242 de la LCT son que, el Sr. B. adulteraba los duplicados de los cupones de tarjetas de crédito o débito Visa, agregándoles otro nombre, firma y DNI y rindiéndolos a cambio de efectivo.

Tal como lo viene sosteniendo ésta Sala en su actual integración y conforme lo sustenta la mayoría de la jurisprudencia, producido el despido, es el empleador demandado quién tiene la carga de probar la/las causal/les que invocó en oportunidad de comunicar el despido (Conf. CNAT, "Ruarte Javier Horacio c/ Casino Buenos Aires S.A." La Ley

Online AR/JUR/1093/2008) y si las mismas son de una injuria tal, que permiten la extinción del contrato de trabajo. Sobre dicha base es que procederé a analizar los diferentes elementos probatorios reunidos en éste proceso.

En oportunidad de la audiencia de vista de causa, prestaron declaración testimonial los Señores D. E. T., C. A. P. y G. del V. M. T. nos dijo que es empleador de Cavirama desde el año 1993, que en esa época y actualmente es el encargado de la Estación de Servicios Schell, como encargado debe y debía hacer el control de las cajas, de las ventas y todo lo relacionado con la Estación. Al referirse a lo ocurrido nos explica que, cuando el ingresa por las mañanas, procede al control de las cajas de cada uno de los tres turnos, quiénes rinden en planillas en las que se detalla el importe proveniente en efectivo y lo que surge de la venta de tarjetas de crédito y débito; al controlar las cajas del turno en la cual se había desempeñado el Sr. B., comienzan a no cerrarle las mismas, entre lo que se informaba en la planilla como ventas con tarjetas (crédito o débito) y el total de ventas que el posnet tira; comienzan a ver que estaba ocurriendo y advierten la existencia de cupones "mellizos"; procede a ejemplificar: un cliente que carga combustible por \$ 1.000,00 cuando paga con tarjeta, el posnet tira un comprobante para que firme el cliente y luego tira otro comprobante para el propio cliente; él (por el cliente) se retiraba, y B. procedía de inmediato a imprimir un duplicado de ese comprobante, el cual luego lo llenaba con el nombre, DNI y firma de otra persona; ese comprobante de \$ 1.000,00 luego lo rendía y el se quedaba con el efectivo equivalente a ese importe; sabíamos desde un principio que el autor del hecho era el Sr. B., ya que años atrás había existido otro inconveniente con la venta de tarjeta, y a partir de ahí se dispuso que cada playero tenía que inicialar o firmar cada uno de los comprobantes que rendía; esos comprobantes mellizos, todos ellos estaban inicialados y firmados por el Sr. B.. Una vez que detecté el problema, la empresa se comunicó con su contador, a quién le encargó una auditoría para que determinase las pérdidas; una vez que el contador determinó las pérdidas, se le pidió por escrito a J. (por B.) que hiciera un descargo, el que no hizo. Posteriormente el Sr. P., nos dijo que era playero de la empresa desde el año 2002/2003 más o menos; al ser consultado como es la venta con tarjeta, explica,

que sale un ticket que lo firma el cliente y es el que se rinde, también se imprime otro ticket que es para el cliente, cuando se rinden los ticket o cupones, se los tiene que inicialar o firmar, así se puede saber cuál es el playero que lo está rindiendo, esa disposición es de muchos años anteriores al 2008, se la dispuso porque había ocurrido otro inconveniente con la venta de tarjetas. El Contador M., ratificó lo ya expresado en su informe de auditoría.

De un análisis de la prueba documental, testimonial y pericial, observo que los dichos de los testigos son conteste con los demás elementos probatorios. Así por ejemplo si analizamos los cupones obrantes a fs. 57 podemos observar: ambos tienen el mismos número de comprobante: 087244817, están impresos a la misma hora 09:01:20, pertenecen al mismo lote 849/1830 y son por igual importe \$ 1.000,00; ahora difieren en el nombre, firma y número de DNI del cliente; ambos ticket se encuentra con las iniciales J.B.. Es importante señalar, que ninguno de estos comprobantes fue desconocido por el actor al momento de corrérsele traslado de los hechos nuevos (fs. 107), siendo esa la etapa procesal oportuna para desconocerlos; es más, en el Decreto de aperturas a pruebas, a todos los cupones se los tuvo presente y se los agregó, no habiéndose hecho lugar a la prueba pericial caligráfica por no haber sido desconocidos. Ese proveído fue consentido por la parte actora. La misma situación ocurre con los cupones obrantes a fs. 51/55 y 58/64.

El perito C.P.N. V. en su informe (fs. 215/306vta.) nos refiere algunas cuestiones importantes para ilustrarnos. Así nos explica que el posnet es una terminal electrónica bancaria, es un simple aparato tecnológico que cada vez que el empleado pasa la tarjeta de una persona toma los datos digitales marcados en la cinta magnética y emite el cupón; el código queda impreso en el cupón; el empleado determina si es una operación nueva o no, cuando es nueva, debe pedir código de autorización nuevo, cuando solicita una reimpresión de una operación anterior, Visa autoriza con el mismo código de autorización, también aparece en el cupón (el subrayado me pertenece). Agrega que la maniobra consistía por ejemplo que el Sr. B. había vendido \$ 50.000 en combustible, 30.000 en cupones reales y 20.000 en efectivo; posteriormente rindió

40.000 en cupones (30.000 reales y 10.000 reimpresos), 10.000 en efectivo quedándose con los otros 10.000 en efectivo que había vendido. Continuando el perito con su informe nos refiere que, efectivamente existe duplicidad y en un caso triplicidad de cupones agregados al expediente, los mismos corresponden al mismo número de tarjeta, cuenta, persona y tienen el mismo horario; en los cupones donde hay duplicidad y triplicidad, la fecha y hora de los mismos es la misma (subrayado me pertenece). Cada turno rinde el total de cupones, reconociéndose lo que cada empleado rinde en función de las iniciales de cada cupón; así se determinó que las reimpressiones correspondían al Sr. B.. Adicionalmente, que en los cupones en cuestión, se puede apreciar que las iniciales JB están puestas en la mayoría de los casos sobre el horario del cupón que aparentemente es el duplicado (mellizo), siendo su objeto de inicialar sobre la hora, evitar ser descubierto. Ese informe pericial, tampoco fue objeto de observación por ninguna de las partes.

No me cabe ninguna duda, que la falta que la empresa le imputó al Sr. B. y que sirvió de causa para producir el despido, se encuentra suficientemente acreditada a lo largo de todo el proceso; obsérvese, que el actor, prácticamente no ha producido prueba alguna para mostrar ante el Tribunal que él no fue el autor de la reimpresión de los cupones en cuestión. Ninguna prueba en tal sentido ha producido el mismo; y si bien por principio, quién tiene la carga probatoria de acreditar los hechos que invocó es la patronal, ello no implica, por el principio de la pruebas dinámicas, que el trabajador asuma una posición absolutamente pasiva a lo largo del proceso, tal lo ocurrido en autos.

Evidentemente el proceder del trabajador ha originado en su empleador una real pérdida de confianza, entendiéndosela a ésta como un incumplimiento a los deberes de fidelidad, requiriendo para su configuración, que el trabajador hubiese incurrido en una infracción concreta, que teniendo en consideración el tipo de tareas que desempeña, genere dudas a su empleador respecto de su lealtad y fidelidad en el futuro, debiendo el hecho encontrarse fehacientemente probado (Conf. Julio Armando GRISOLIA "Régimen Indemnizatorio en el

Contrato de Trabajo” Ed. Nova Tesis, Tomo I pág. 132; 5ta. Ed. ampliada y actualizada).

En autos, nos encontramos frente a un empleado que cumplía funciones de playero en una Estación de Servicios de venta de combustible, siendo una de sus tantas obligaciones en el marco del contrato de trabajo, además del expender combustible, el cobrarle a los clientes que concurren a esa Estación de Servicios, por lo que el manejo de dinero por parte del trabajador, requiere de éste una conducta fiel e irreprochable de su proceder.

Con la prueba documental (cupones) -que no ha sido desconocida-, los dichos de los testigos y lo informado por el perito contador -pericia ésta que tampoco fuera objeto de observación por la parte actora-, se ha probado objetivamente, que el Sr. B. fue quién generó cupones “mellizos” de tarjetas de crédito o débito, para rendirlos posteriormente como si hubiese sido una nueva venta con dicho método de pago, cuando la realidad era, que esa venta que rendía como de tarjeta, había sido una operación de contado efectivo, quedándose él con el importe de efectivo de esa supuesta venta con tarjeta; esa conducta del Sr. B., es de una temeridad e infidelidad tal, que evidentemente ha generado en la empleadora, que ésta pierda toda la confianza de que B. en un futuro cumpla con su deberes de lealtad y fidelidad. Es más, en mi opinión, el proceder de buena fe, con honestidad y exactitud, no es una cuestión que admita grises, o se es honesto o se es deshonesto, o se procede de buena fe o de mala fe. En similar sentido nuestro Superior Tribunal de Justicia ha expresado que “...Los hechos en los que aparece involucrado el trabajador son razonablemente configurativos de una situación objetiva de pérdida de confianza. Los deberes que imponen los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo y, en especial, el deber de fidelidad cuyo cumplimiento exige el artículo 85 del referido cuerpo legal tienen un contenido ético y patrimonial que justifica plenamente el despido cuando son transgredidos (Confrontar mi voto en L.A. Nº 56, Fº 2900/2903, Nº 821). En tal sentido se ha dicho que quienes tienen a su cargo la recepción de recaudaciones e incurrir en proceder irregular, se exponen a la pérdida de la confianza de su empleador si dichas irregularidades comprometen,

precisamente, la cuantía de los ingresos de su caja, porque cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de las consecuencias de los hechos..." (CNTrab., sala VII, noviembre 12-991- Garay, María Inés c/ El Hogar Obrero Cooperativa de Consumo, Edificación y Crédito Limitada: DT, 1992-A.281), (Libro de Acuerdos N° 49, F° 1653/1656, N° 544)... (LA 58 N° de Registro 499). Tal criterio, continúa siendo sostenido por la actual Sala Laboral del Superior Tribunal de Justicia la que en voto del Dr. OTAOLA ha expresado que "...La pérdida de confianza es un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato si deriva de un hecho objetivo incompatible con los principios de buena fe que deben primar en todo vínculo laboral. Ello significa que dicha causal debe derivar de un hecho objetivo por sí injurioso, es decir que, las expectativas acerca de una conducta legal acorde al deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, se ven frustradas a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares (conf. DT, 1997-, 1392, DT, 1998-B, 1691; DT, 1997-A, 317). No se puede pasar por alto que la actuación en la empresa requiere del trabajador el cumplimiento de deberes de conducta acordes con la índole de las tareas que tenga asignada, lo que debe ponderarse de manera especial en el caso en análisis donde el trabajador se desempeñaba como responsable del Taller de Finca el Talar por lo que tenía un mayor compromiso con la empresa y se acentúa el deber de fidelidad en la medida en que desempeña funciones de confianza..." (LA 5 N° de Registro 219).

Por los argumentos vertidos precedentemente, la demandada ha acreditado con suficiencia los hechos que esgrimió en oportunidad de invocar el despido con justa causa, en consecuencia el mismo se encuentra ajustado a derecho y corresponde sin más el rechazo de la demanda por los rubros reclamados.

VI.- En relación a las costas, no existiendo motivos por los que deba apartarme del principio general (art. 95 del CPT), propicio que las mismas sean impuestas al vencido.

En cuanto a los honorarios profesionales de los abogados actuantes, teniendo en consideración las calidades en las que

han actuado, el mérito de su trabajo profesional, las etapas cumplidas y tomando como base el importe demandado con más sus intereses desde la promoción de demanda hasta la fecha y su resultado deducido en un 50% ($1193478 + 1938947,27 = 3132425,27/2 = 1566212,63$), todo ello conforme lo dispuesto por los arts. 17º, 23º, 29º y cctes. de la Ley 6112 y art. 730 del CCyCN, propongo que se fijen los honorarios profesionales de los Doctores J. E. N., A. A. L. y D. I. M. en la suma de PESOS DOSCIENTOS DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 40/100 (\$ 219.269,90), DOSCIENTOS SESENTA Y UN MIL TREINTA Y CINCO (\$ 261.035) y PESOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS SIETE (\$ 52.207,00), respectivamente; los honorarios profesionales del Señor Perito C.P.N. R. D. V., en un todo conforme lo dispuesto por el Art. 200 de la Ley 4055, Acordada 114/16 y Leyes 4011 y 4133, en la suma de PESOS SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS (\$ 65.700,00), en todos los casos con más IVA si correspondiere y los que deberán incrementarse desde la fecha de mora hasta el efectivo pago, según Doctrina Legal del Superior Tribunal de Justicia (Libro de Acuerdo Nº 54 Fº 673/678 Nº 235), a la Tasa Activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

Así voto.-

EL DR. CHAZARRETA, DIJO:

Presto adhesión al primer voto, por sus fundamentos.

Por todo ello, la Sala I del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Jujuy,

RESUELVE:

I – Rechazar la demanda promovida por el Señor J. C. B. en contra de la razón social CAVIRAMA S.R.L., con costas al vencido y conforme lo indicado en el primer voto.

II.- Regular los honorarios profesionales de los Doctores J. E. N., A. A. L. y D. I. M. en la suma de PESOS DOSCIENTOS DIECINUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 40/100 (\$ 219.269,90), DOSCIENTOS SESENTA Y UN MIL TREINTA Y

CINCO (\$ 261.035) y PESOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS SIETE (\$ 52.207,00), respectivamente;; los del Señor Perito C.P.N. R. D. V. en la suma de PESOS SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS (\$ 65.700,00), en todos los casos con más IVA en caso de corresponder y según lo indicado en el primer voto.

III.- Hacer saber, etc.. -