

PROPUESTAS PARA COMPETIR CON LA INFLACIÓN (Y PERDER UN POCO MENOS).

Por Mariano Natale ¹

1. Introducción y aclaraciones previas. 2. Dos modelos. 3. Propuesta.

1. INTRODUCCIÓN Y ACLARACIONES PREVIAS:

En el marco de la Comisión de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires (COLPROBA), presento el siguiente trabajo para que pueda ser utilizado por los y las colegas, con la aclaración y solicitud previa que el mismo no pretende ser una pieza académica (y lejos de ello se encuentra), sino que se trata de analizar muy breve y puntual el tema que nos reúne, y dejar aportes para que sean utilizados y mejorados por aquel colega que pretenda defender a la persona de trabajo y a su trabajo como profesional del derecho, en el sentido de tratar de competirle a la inflación y en la mayoría de los casos perder por menos de lo que venimos perdiendo hoy en día.

En esta inteligencia, confeccioné dos modelos, los que a continuación transcribo para que sean mejorados en cada demanda o presentación autónoma que realicen (antes de la sentencia).

El primero de ellos, lo considero de mayor factura académica, pero no significa que lo sea. Por el mismo, se trata de determinar y demostrar que el salario no es solo aquello que le corresponde percibir al trabajador por poner su fuerza de trabajo a disposición de su empleador, sino que el salario es aquello que requiere el trabajador para poder alimentarse, educarse, pagar el alquiler o la hipoteca, vestimenta, esparcimiento, medicamentos, vacaciones, entre otras necesidades que requiere para cubrir todas esas necesidades el trabajador y su grupo familiar.

De esta forma, se pretende dejar de lado el concepto que la remuneración es una deuda dineraria, sino que el mismo se ancla en la concepción de las necesidades que se deben abonar con dinero pero que el salario no es solo la cantidad de moneda de curso legal que percibe un trabajador sino la valoración de las comunidades internacionales que se hace del salario y la importancia del mismo. En este sentido, el salario es regulado por

¹ **Mariano Natale.** Abogado litigante. Doctor en derecho del trabajo. Representante ante la Comisión de Derecho Laboral del Colproba por el Colegio de Abogados de San Martín. Docente universitario. Coautor de la ley de procedimiento 15057.

todos los estados, por los Convenios de la O.I.T., por las normativas locales de los países, por las convenciones colectivas de trabajo, por la propia voluntad de las partes (contratos de trabajo) y ha quedado demostrado la trascendencia del tema y porque el mismo a nivel local, no se encuentra alcanzado por la ley de convertibilidad.

El segundo ensayo, cuenta con una valoración directa y precisa que debe adaptarse a cada caso en particular, pero que demuestra como la inflación afecta el crédito del trabajador y a nuestros honorarios con una comparación lineal y demostrativa del corte de carne más “popular” que consumimos los argentinos como es la tira de asado. Reconozco que la comparación con el IPC (índice de precios al consumidor sería más objetiva e invito al colega que así lo sienta a hacerlo por ese medio de cotejo).

Claramente, y como lo decía en el párrafo anterior el mismo no pretende ser un escrito de vuelo académico, sino el punta pie inicial para que los colegas peticiones en la demanda o en cualquier momento (pidiendo siempre el traslado de dicho planteo a los efectos de garantizar el derecho de defensa en juicio).

Reitero algunas cuestiones básicas e importantes, no se tratan de escritos que pretenden tener academia en si mismos, el modelo que el colega seleccione debe adaptarlo forzosamente al caso en concreto y pedir el traslado de dicha presentación para dar derecho de defensa a la contraria (art. 18 CN, entre otros).

Finalmente, en mi visión no resulta excluyente que el planteo tenga que ser impetrado únicamente con la demanda, es decir si el expediente ya está iniciado puede ser presentado (solicitando el traslado a la contraria), aunque desde ya que resulta ideal que sea presentado como un capítulo luego del relato de los hechos en la demanda, pero reitero, no excluyente. Una cuestión necesaria es que el planteo sea efectuado antes de la sentencia, pues si bien posteriormente puede realizarse, noto que serán nulas las chances de obtener acogida.

Les copio los modelos con las explicaciones para cada uno.

2. DOS MODELOS:

Aquí les dejo los modelos para que sean analizados y en su caso utilizados por los colegas, con la salvedad de que deben adaptarlo al caso en concreto (léase no copie y pegue).

El primero es sobre el análisis ontológico sobre el salario, la modificación conceptual que ello genera y su inaplicabilidad la ley de convertibilidad, así como la aplicación de la ley 23.928 la que entiendo que no se encuentra vigente.

2.1. SOLICITA SE APLIQUE DEUDA DE VALOR. SE DECRETE INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTS. 245, 80, 123, 155 y 232 LCT. JUSTIFICA. SOLICITA ACTUALIZACIÓN POR TASA PURA.

Que en el caso de marras se trata de un despido **directo (colocar aquí la vía correcta del caso en concreto, directo o indirecto)** y que el empleador sabía perfectamente la legislación aplicable al caso en concreto como también se le representó el daño que su decisión rupturista provoca. En efecto, la injuria como elemento determinante de la ruptura contractual tiene su medida en el elemento subjetivo que cada individuo tiene, pero además en las buenas prácticas y costumbres laborales. Zanjada esta cuestión, resulta palmario que los incumplimientos empresarios durante la vigencia del contrato de trabajo pusieron de manifiesto la situación en favor del incumplidor y que pese a ello el mismo se aprovechó no sólo de la situación de mayor resistencia económica que tiene sobre la trabajadora, sino que además utilizó al proceso inflacionario como variable para lograr una superioridad en su situación y resistencia negocial. En otras palabras, resulta claro y manifiesto que los incumplimientos legales y convencionales que el trabajador debió trasuntar durante la vida del contrato de trabajo los toleró no porque la misma no haya tomado conciencia de ello, sino porque existe y padece la situación de subordinación y necesita de dicho empleo para sustentarse ella como su grupo familiar, y como contrapartida de ello fue el empleador quien se aprovechó desmedidamente de dicha situación y además utilizó la inflación actual en el país (estimada oficialmente en 12,4% para septiembre 2023) y así perforó sus obligaciones y los derechos de la trabajadora porque ante un eventual reclamo, las mismas se ven “diluidas” provocando así un daño superior que debe ser reparado.

En tal sentido, existen diferentes resoluciones judiciales en todo el ámbito nacional, y que *“acorde a la suerte geográfica de donde tramite el juicio”* la misma tendrá solución justa o solución aparentemente justa que en definitiva fomenta de manera indirecta el comportamiento empresario en el andarivel de antijuridicidad.

La garantía de protección contra el despido arbitrario se encuentra receptada al nivel legal máximo en nuestra Constitución Nacional. Del mismo modo, el salario como base de cálculo de la protección tiene también el mismo rango constitucional, pues no solo se encuentra amparado por la carta magna en el artículo 14 bis cuando dice *“retribución justa”*, sino también por tratados internacionales con jerarquía

constitucional (arts. 31 y 75 inc. 22 CN) como Declaración Americana de los Derechos del Hombre (art. 14), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la eliminación de todas formas de discriminación racial (art. 5 inc. e), en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11 inc. 1.d). Asimismo, un escalón más abajo (pero por encima de la ley) se encuentra el Convenio N° 95 sobre la protección del salario del año 1949, establece en su artículo 1° *“Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”*. Dicho Convenio N° 95 ha sido ratificado por la República Argentina mediante decreto/ley 11594/56, y a mayor abundamiento el Máximo Tribunal se expidió sobre el carácter del salario en los precedentes "PEREZ ANIBAL RAUL c/ DISCO S.A.", del 1/09/2007, Fallos:332:2043, "GONZALEZ MARTINC/ POLIMAT S.A.", del 19/05/2010, Fallos:333:699 y "DIAZ PAULO C/ CERVECERIA Y MALTERIAQUILMES S.A.", del 4/06/2013, Fallos:336:593, en tal sentido huelga recordar el carácter alimentario del salario y todo elemento que el trabajador perciba por su condición de tal.

Así, Justo López explicaba que el salario contiene dos elementos, por un lado la ganancia propia y además el pago de la puesta a disposición (subordinación)² en suma el salario y la antigüedad en el empleo en la legislación nacional son los elementos tenidos en cuenta por el legislador para darle protección al trabajador frente al despido arbitrario.

Respecto del despido arbitrario, resulta pacífico en doctrina y jurisprudencia que se trata de un acto jurídico ilícito pero válido, que genera nuevas responsabilidades. En tal sentido Justo López en su obra Ley de Contrato Comentada, comentario al art. 245 lo explicita en dicho sentido.

Ahora bien, que el despido sea un acto ilícito no significa que sea inválido, a excepción que exista una norma que así lo disponga (como ha sucedido con la normativa sobre emergencia sanitaria y laboral) en consecuencia la injuria que exponía

² Lopez Justo, El Salario. Capítulo 26. Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México.

al comienzo de este apartado, así como el despido y su nueva generación de derechos en favor del trabajador no pueden quedar sin repararse o darle una reparación aparente (simbólica), pues porque si ello ocurre se violenta fuertemente la lógica formal como es el principio de no contradicción. En efecto, Aristóteles sostenía que “una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo” y si la ley intenta darle una protección al trabajador contra el comportamiento ilícito pero jurídicamente eficaz del despido, y por dicha reparación se deja sin cubrir reales daños que la pérdida del empleo le genera al trabajador, entonces no estamos frente a una indemnización que garantice la protección contra el despido arbitrario como prescribe el art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino frente a una indemnización simbólica que deja daños sin reparar y que resulta aún más dañoso pues premia el incumplimiento empresario ya no solo al momento de la extinción del contrato de trabajo, sino durante el desarrollo mismo de la relación laboral como se expusiera al inicio de este apartado.

En tal sentido, la propia CSJN ha señalado en el precedente *Lucca de Hoz, Mirta Liliana c/ Taddei, Eduardo Carlos y otro s/ accidente - acción civil* que cuando existen daños sin reparar la indemnización no resulta ser justa, confirmando en consecuencia el precedente proveniente de la Sala VII de la CNAT.

Que el precedente *VIZOTTI CARLOS c/AMSA SA del 21/9/2004* resulta ser palmario y vigente en lo que hace a la inconstitucionalidad del dispositivo indemnizatorio dado a la luz de la normativa especial laboral para proteger la garantía contra el despido arbitrario. En efecto, el máximo tribunal entendió que resulta justificable que el legislador pretenda un régimen reparatorio diferenciado para regular una garantía constitucional y que ello goza de plena validez, empero, pero si dicho régimen especial reduce en un monto superior al 33% la indemnización que el trabajador debe percibir a consecuencia del despido incausado, entonces se está provocando una injusticia inaceptable, por la cual se interpela la conciencia del magistrado que es aquel que debe poner las cosas en su justo lugar, y se encuentra llamado en un estado democrático a darle “el suyo” a la persona de trabajo, ello a los fines de no violentarse junto a la protección del despido arbitrario otras garantías constitucionales como el *alterum non laedere* (art. 19) el patrimonio del trabajador (art. 17) y el principio de irrenunciabilidad (arts. 9, 11 y 12 LCT).

Que en tal sentido, se han realizado diferentes ensayos legislativos locales a la luz de diferentes normas adjetivas, como por ejemplo la provincia de Mendoza mediante la ley de procedimiento 9109 fija un interés diferenciado (tasa activa) desde la fecha del

despido hasta la interposición de la demanda y desde ahí hasta el efectivo pago (mediante actualización por UVA), entre otras variantes como puede verse en la normativa provincial 14.399, reitero, entre otras variantes las cuales pueden traer solución al caso en concreto.

Reitero que no resulta justo obtener una solución diferenciada acorde a la suerte geográfica donde tramite el proceso judicial.

Que en tales circunstancias, y dado los elementos centrales para la determinación tarifada por despido sin causa (ad nutum) e impago injustificado, el empleador se aprovecha arbitrariamente de un patrimonio que no le corresponde.

Además de evaluar los precedentes citados, así como los precedentes ORLANDO EVANGELINA VALERIA C/ ORSINI SANTIAGO Y OTRO/A S/ DESPIDO Fecha inicio: 25/03/2021 Expediente: 38502 sentencia del 25/06/2021, emitido por el Excmo. Tribunal del Trabajo de Chacabuco, "GOROSITO, ALEJANDRO ALBERTO C/ LA SEGUNDA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A S/ACCIDENTE DE TRABAJO - ACCIÓN ESPECIAL" Expediente 19067 del Tribunal del Trabajo N° 1 de San Miguel, Causa N° 5770/2020 "Almirón, Laura Alicia c/ Credi Paz SA s/despido" Sentencia definitiva 29513, dictada el 20 de octubre de 2022 por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 17, "ZITTI ROMINA PAOLA C/ LA NUEVA COOPERATIVA DE SEGUROS LIMITADA S/DAÑOS Y PERJ. INCUMP. CONTRACTUAL (EXC. ESTADO)" Causa N° 135489, dictada por la Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial del departamento judicial de LA PLATA, entre otras.

Que en consecuencia el salario no resulta ser una deuda de dinero, sino una deuda de valor. En tal sentido, existe normativa internacional y local que prescriben sobre la determinación del salario y su condición central para la subsistencia de la persona de trabajo y su grupo familiar.

En efecto, se prescribe internacional, local y convencionalmente sobre los mínimos del salario y sus escalas, y todo ello determinado la condición de deuda de valor que el mismo tiene, y que lógicamente el empleador debe pagar en moneda de curso legal por ser la unidad de cambio, pero ello no hace que el salario sea una deuda de dinero, todo lo contrario, pues el salario como medida de cambio dado en la relación subordinada. Desde el punto de vista económico y empresario, tampoco se contraría ello, pues si bien economistas refieren a que el salario es "el precio del trabajo subordinado" aceptan pacíficamente que el salario tiene un fuerte contenido ético y que el mismo no

puede ser fijado pura y exclusivamente por el mercado, como si fuere un simple acto mercantil. Esta tesis, también se apoya en lo prescripto en el último párrafo del art. 4 LCT.

Ahora bien, descartada la visión que el salario es una deuda de dinero en cabeza del empleador y en beneficio del trabajador, entonces también ello debe tenerse en cuenta para el momento en que el empleador vaya a realizar el acto ilícito del despido sin causa pero con eficacia jurídica (art. 772 CCC).

Pues bien, si estos son los elementos necesarios para que se aplique el dispositivo legal de validez constitucional llamado a regular la garantía de protección contra el despido arbitrario, en consecuencia ello debe tener presente sin dudas al momento del cálculo tarifado que sustituye la indemnización.

En idéntico sentido ello también campea en la LRT, pues tanto la LCT como la LRT regulan circunstancias especiales del contrato de trabajo y fue el legislador el que se encuentra en condiciones de regular garantías constitucionales con derechos de reparación inferior al sistema general en sí, pero que a cambio obtenga una reparación real.

En el actual contexto inflacionario, todo lo expuesto ingresa fuertemente en crisis cuando el salario mínimo vital y móvil garantizado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil mediante Resolución N° 15/2023 lo ha fijado para noviembre 2023 en la suma PESOS CIENTO CUARENTA Y SEIS MIL (\$146.000.-) para todos los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal completa de trabajo, conforme el artículo 116 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, con excepción de las situaciones previstas en los artículos 92 ter y 198, del mismo cuerpo legal, que lo percibirán en su debida proporción; y de PESOS SETECIENTOS TREINTA (\$730,00) por hora, para los trabajadores jornalizados. Del mismo modo, a partir del 1° de diciembre de 2023 el Salario Mínimo Vital y Móvil, también por Resolución N° 15/2023 pasará a tener un valor de \$156.000 para los trabajadores mensualizados de jornada de trabajo completa.

En tal sentido, y sin intención de extenderme, al momento del dictado de sentencia también tienen que regularse honorarios profesionales de los abogados y peritos, y los mismos son la remuneración que como abogado me corresponde percibir (art. 1 ley 14967) y respecto de los mismos no cabe duda que se trata de una deuda de valor, pues es obligación del magistrado/a fijarlos en jus y no en pesos.

Que ya superada la tesis que el salario es una deuda de dinero, entonces podemos afirmar que el salario es una deuda de valor con contenido ético, en consecuencia no se encuentra alcanzado por la ley 23928.

Que la remuneración mensual del trabajador al momento del despido se correspondía y superaba en (PONER EL PORCENTAJE QUE SUPERE EL SALARIO DEL TRABAJADOR VERSUS EL SUELDO MÍNIMO VITAL Y MOVIL AL MOMENTO DEL DESPIDO, POR EJEMPLO AL MOMENTO DEL DEPIDO EL SMVM era de \$ y el Salario del trabajador era de \$ es decir un 80% superior) y en tal sentido visto que el actual SMVM a noviembre de 2023 es de \$146.000 y a diciembre de 2023 será de \$156.000, solicito que se tome como base de cálculo el porcentaje que el salario del trabajador superaba al momento del despido el SMVM y ello surge del siguiente cálculo.

SMVM AL MOMENTO DEL DESPIDO	(aquí debe buscar y colocar el SMVM histórico al momento del despido)	: \$.....
SUELDO DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DEL DESPIDO:	(aquí es la mejor remuneración, mensual, normal y habitual)	\$.....
PORCENTAJE QUE SUPERA EL SALARIO AL SMVM:	(aquí es el cálculo por regla de tres simple para determinar el porcentaje que supera el salario del trabajador al sueldo mínimo vital y móvil histórico al momento del despido)%

Al caso de marras se debe aplicar de la siguiente forma:

SMVM A NOVIEMBRE 2023:	\$146.000
PORCENTAJE QUE SUPERABA EL SALARIO vs SMVM%
SUELDO BASE DE CÁLCULO	(SMVM x %)

Por lo expuesto, me lleva a solicitar la declaración de inconstitucionalidad del artículo 245 LCT en el párrafo que prescribe que la mejor remuneración mensual normal y habitual devengada durante último año de servicios (o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor) ya que al convertir la deuda de valor a deuda de dinero al momento del cálculo provisorio que debo realizar como elemento integrante de la presente demanda (LIQUIDACIÓN PROVISORIA) la misma se encuentra ampliamente perforado la reducción del 33% que determinó el máximo tribunal en el precedente ya citado VIZOTTI.

Asimismo, también solicito que al momento del dictado de veredicto y sentencia se declare la inconstitucionalidad de los artículos 80, 123, 155 y 232 de la LCT, pues abrazan una solución análoga, ya que toman como base de cálculo el salario nominal vigente al momento del despido.-

Sentado ello, solicito que el crédito sea actualizado por una tasa del 6% anual, tal como lo ha decidido oportunamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación: “El Tribunal considera que siendo exacto que las tasas bancarias habituales han sido elevadas en para para compensar la disminución de la moneda, cuando ese deterioro es corregido mediante el otorgamiento de una cantidad adicional por dicho concepto el tipo de interés debe limitarse a retribuir la privación del capital. A tal fin, la Corte juzga razonable que los intereses que se adeudan por la demora en el pago, cuando media reajuste en función de la depreciación monetaria, sean calculados a la tasa de 6% anual” (Fallos 283:235).

2.2. SEGUNDA PROPUESTA “EL KILO DE LA TIRA DE ASADO” VERSUS LA INFLACIÓN:

Esta idea de comparar la inflación al momento del despido versus la inflación al momento de dictar sentencia mediante el precio del corte de carne vacuna más popular que tenemos en la República Argentina resulta en cierta forma práctica pero irrefutablemente reñida con la buena práctica económica y del derecho. Pero, como los abogados, así como los jueces, así como los legisladores somos “persuadores de nuestros intereses y decisiones” entonces prefiero ser lo más práctico y alegórico (eso si, poco jurista ya que no pretende un avance del derecho con estas ideas, lo dije al inicio del presente artículo) pero si “resultadista” (porque no decirlo Bilardista).

Entonces, lo que vamos a hacer es verificar el precio de la tira de asado (podría verificarse el índice de precios al consumidor, pero en ese andarivel ya requiere de una mayor construcción académica, la cual no estoy dispuesto a dar por estos días para estos temas que nos llevan a perder por poco menos de lo que hoy perdemos) y en consecuencia una vez que tenemos individualizada la fecha del despido, el precio de la tira de asado al momento del despido, pasaremos a dividir el monto de la indemnización por despido que provisoriamente reclamamos en la demanda por el precio histórico del kilo de la tira de asado y lo pondremos en el primer ítem.

Luego de ello, iremos a cualquier buscador de precios de super o hipermercado (para que tenga mayor credibilidad y no pondremos el precio de la tira de asado del carnicero de la esquina, que seguramente sus productos tengan mejor calidad que la de los grandes supermercados, pero seguramente no tiene portal web ni página de internet para que el magistrado pueda cotejarlo. Entonces, una vez obtenido el precio actual de la tira de asado por kilo, copiaremos la dirección del portal web que hayamos utilizado para buscar el precio actual como indicador y trataremos que la misma quede sombreada en color azul.

El paso siguiente es dividir el monto histórico que arrojaba la indemnización por despido por el precio actual del kilo de asado y colocarlo en el modelo que les dejo.

El último paso, es cotejar los kilos de tira de asado que se hubiera comprado la trabajadora al momento del despido y los kilos de asado que en la actualidad se compraría y así determinar cual es el porcentaje de confiscatoriedad que la inflación le ha generado a la actora de manera lineal sin intereses ni ningún aditamento.

A continuación, el segundo modelo:

SE APLIQUE DEUDA DE VALOR - PRECEDENTES.

Que en atención a la naturaleza del crédito que se reclama, la inflación imperante en la República, esta parte solicita que al momento del dictado de sentencia se aplique el realismo económico dado por la SCBA en los precedentes PAPALIA y AGUIAR, así como los precedentes del Excmo. Tribunal de Chacabuco en el precedente ORLANDO, transformando a la deuda por el valorismo ya que la demandada a sabiendas de su propia sin razón utiliza el patrimonio de la trabajadora para que transformando el mismo en un capital menor al real que debía abonar al momento del despido se “autofinancie” generando así un financiamiento a costa de la propia actora que debe tramitar un proceso por despido (con los avatares propios del proceso **(AGREGAR AQUÍ, SI EXISTIERE ALGUNA DEMORA DEL PROCESO NO IMPUTABLE AL TRIBUNAL NI AL ABOGADO)**), y así la demandada se aprovecha indebida e injustificadamente del patrimonio de la persona de preferente tutela constitucional, cuando por ejemplo al momento del despido, es decir al 28/9/2021 el precio de la tira de asado costaba el kilo \$672,89, puede consultarse el mismo en <https://www.centrocepa.com.ar/informes/301-monitor-de-precios-de-carnes-analisis-de-su-evolucion-en-septiembre-2021> cuando en la actualidad dicho corte de preferencia por la mayoría de los argentinos cuesta el kilo \$2850 dicho costo puede

consultarse

en

https://www.cotodigital3.com.ar/sitios/cdigi/browse?_dyncharset=utf-8&Dy=1&Ntt=tira+asado&Nty=1&Ntk=&siteScope=ok&_D%3AsiteScope=+&atg_store_searchInput=tira+asado&idSucursal=200&_D%3AidSucursal=+&search=Ir&_D%3Asearch=+&_DARGS=%2Fsitios%2Fcartridges%2FSearchBox%2FSearchBox.jsp

Es decir, que al momento del despido (**COLAR LA FECHA DEL DESPIDO POR EJ 28/9/2021**) si la empresa le hubiera abonado la totalidad de las indemnizaciones que le corresponden la trabajadora hubiera podido comprar 6927 kilos de tira de asado (\$4.661.197,89 / \$672,89) que es el monto de la liquidación provisoria practicada en el punto VI de la demanda, y con dicho importe hoy en día al 19/10/2023 la trabajadora compra 1635 kilos de asado.

En resumen, la demostración es clara y palmaria de como el patrimonio de la trabajadora se degrada mientras que el patrimonio de la empresa aumenta y se financia a costa del patrimonio ajeno. En tal sentido, se compara cuantos kilos de asado hubiera comprado con el total de la indemnización reclamada al momento del despido y cuanto kilos de asado compra hoy en día.

Al 28/9/2021 la indemnización por despido equivalía a 6927 kilos de asado.

Al 19/10/2021 la indemnización por despido equivale a 1635 kilos de asado.

Es decir la trabajadora hoy en día compra **el 23,60%** de lo que hubiera comprado si le hubieran pagado la indemnización cuando la despidieron. En otras palabras, la desprotección del patrimonio de la trabajadora es **del 76,40%**, más que confiscatorio según el precedente de la Corte Suprema in re "VIZOTTI CARLOS c/AMSA SAs/DESPIDO".

Por lo expuesto, se solicita que conforme la normativa imperante en el Código Civil y Comercial, el principio de equidad que sólo se encuentra en cabeza de los magistrados, la doctrina legal y los precedentes judiciales antes citados, así como la demostración de la real pérdida del patrimonio de la trabajadora, se aplique a la presente causa el concepto de deuda de valor y sobre ello un interés puro del 6% o lo que el Excmo. Tribunal considere aplicar.

3. PROPUESTA:

A modo de conclusión, reitero que este artículo (si puede ser llamado de esa manera) no tiene intenciones de lograr un avance del derecho, porque eso sería un crimen, pero en grado de tentativa³.

Solicito la utilización con la debida cautela de un profesional valorando críticamente cada uno de los modelos.

Reitero que se tratan de disparadores para que los y las abogado/as hagan su trabajo complementario de petionar conforme a la situación actual para que pueden lograr obtener el suyo y pierdan por menos de lo que sucede ahora con la inflación versus la tasa pasiva digital más alta.

Muchas gracias.

³ Como excelentemente señala el Dr. Ricardo Guibourg en su charla magistral titulada "Instrucciones para el uso del derecho" dada en la facultad de derecho de la UBA, la cual se encuentra en youtube y recomiendo su visualización y si lo lograra siempre será en grado de tentativa.