

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN
CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO IV

ACTUACIONES N°: 1448/18



H103042564479

FECHA E.: 11/10/2018

EXPTE. N°: 1448/18

**JUICIO: ROMANO VICTOR
MARIO c/ NAVARRO ANA
CAROLINA s/ COBRO DE
PESOS - SENTENCIA
DEFINITIVA**

San Miguel de Tucumán, 16 de diciembre de 2020.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados *Romano Victor Mario c/Navarro Ana Carolina s/Cobro de pesos*, del que

RESULTA:

Que el sr. Victor Mario Romano, DNI n° 25.212.893, con domicilio en Salta s/n B° Villa Nueva Ranchillos, Cruz Alta, inició la presente acción, representado por su letrado apoderado, dr. Jorge Andres Contrera (fs. 2/4). Demandó a la sra. Ana Carolina Navarro, DNI N° 27.732.456, con domicilio en Hemeregildo Rodriguez n° 360, Banda del Rio Salí, y pretende el pago de la indemnización por despido directo.

Al narrar los hechos manifestó: que se desempeñaba como transportista de áridos desde el 10/04/2015; que fue categorizado como conductor de primera a tiempo parcial; que la fecha de despido fue el 17/08/2018, que el carácter era de trabajador por tiempo indeterminado; que no recibió capacitación; que su jornada laboral era completa, de octubre a mayo (post zafra) de 8 a 18 horas, tomaba servicio en calle Mendoza y Ruta 306, Banda del Rio Sali; que trabajaba de lunes a domingos sin descanso ni relevo; que se le abonaba la suma de \$11.547,46, cuando el salario que debía percibir era de \$31.828,78.

En cuanto al despido, agregó que el 17/08/2018 recibió carta documento en la que se lo notificaba del despido, sin expresión de causa. Contestó dicha misiva, mediante telegrama (en adelante TCL) del 18/09/2018 e intimó a que se le abone la indemnización correspondiente, denunció su jornada laboral y actividades realizadas. En fecha 27/09/2018 recibió carta documento de la sra. Navarro, donde negó los dichos del TCL e invocó una causal de despido, que no sería válida por no haber sido contemplada en la primera misiva de despido.

A continuación hizo reserva de accionar por las diferencias y mala registración, y que este proceso estaba dirigido al cobro de la indemnización que le corresponde. Ofreció pruebas. Practicó planilla de liquidación. Solicitó una medida cautelar y concluyó con el petitorio.

La documentación original aportada por la parte actora se agregó el 01/11/2018 (fs. 7/22), y consiste en: 1 telegrama ley, 2 cartas documento, 25 recibos de haberes y 1 recibo del correo.

Mediante providencia del 14/02/2019 se dispuso que la presente causa tramitaría bajo el procedimiento sumarísimo, razón por la cual se fijó fecha de audiencia (prevista por el art. 401 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (en adelante CPCCT). Atento a que el letrado apoderado de la parte actora se encontraba de licencia el día señalado, se fijó nueva fecha para el 09/04/2019. De dicho proveído se notificó a las partes actora y demandada mediante cédulas a sus domicilios reales, y que se encuentran agregadas al expediente a fs. 44 y 45.

El día 09/04/2019 se realizó la audiencia. A ella comparecieron únicamente la parte actora, quien solicitó se haga efectivo el apercibimiento establecido en el artículo 402 del CPCCT, y se haga lugar a la demanda en todos sus términos y en todas sus partes. Ofreció pruebas documental e informativa, para que se libre oficio al Correo Argentino para que autentique las misivas que forman parte del intercambio epistolar entre las partes.

En fecha 17/04/2019 se presentó la demandada, Ana Carolina Navarro, patrocinada por la letrada Emma R. del V. Gomez Mitieff.

A fs. 66/70 se agregó el informe del Correo Argentino, ofrecido como prueba por la parte actora.

Mediante presentación del 05/11/2019 la parte accionante solicitó el dictado de la sentencia definitiva en los presentes autos. Previamente se realizó el informe de pruebas (fs. 76) y se proveyó el pase a despacho para resolver el 05/06/2020.

CONSIDERANDO:

1.- Que la presente acción persigue el cobro de la indemnización por despido directo correspondiente al Sr. Romano Victor Mario.

2.- Que el proceso se llevó adelante conforme a las previsiones del art. 103 del Código Procesal Laboral, aplicándose las reglas del juicio sumarísimo, en virtud de encuadrar la pretensión en el inciso b) del artículo mencionado.

3.- Que conforme al art. 106 del Código Procesal Laboral, el trámite se regirá por las normas establecidas en el Código Civil y Comercial

4.- Que al realizarse la audiencia prevista en el art. 401 del Código Procesal Civil y Comercial, la parte demandada no compareció, pese a encontrarse correctamente notificada. Esto motivó al accionante a solicitar el apercibimiento contenido en el art. 402 del CPCC. Este último prevee que en caso de no concurrir

el demandado a la audiencia fijada, se hará lugar a lo solicitado si la petición es arreglada a derecho.

5.- En el acto de la audiencia la parte accionante ofreció prueba informativa, a los fines de autenticar las misivas que formaron el intercambio epistolar entre las partes.

El informe correspondiente del Correo Argentino se agregó a fs. 67/70, autenticando las cartas documento remitidas por la demandada en fechas 17/08/2019 y 27/09/2019 y el telegrama enviado por el actor el 18/09/2019.

De la primera carta documento (del 17/08/2019) enviada por la Sra. Navarro Ana Carolina al Sr. Romano Victor Mario, surge el despido sin expresión de causa a partir del 04/09/2019. En fecha 18/09/2019, el trabajador decidió enviar TCL CD N° 871302448 a su empleadora, fundamentando que no se le abonó la indemnización correspondiente dentro de los 4 días hábiles conforme a la ley, intimando su pago; también denunció características de la relación laboral e intimó a la entrega de la documentación del artículo 80.

El 27/09/2019, la actual demandada, envió CD N° 07951974442, en la cual negó lo relatado por el actor y justificó el despido del 04/09/2019 notificado el 17/08/2019.

6.- A los efectos de resolver tengo en cuenta que el art. 242 de la LCT dispone que "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".-

Asimismo tengo en cuenta que "La denuncia del contrato puede ser "motivada" o "inmotivada". Es "motivada" cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley considera relevantes a ciertos efectos, por lo general, indemnizatorios y es "inmotivada" o "arbitraria" cuando no invoca ningún motivo legal como fundamento. El último párrafo del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la "injuria". Expresa lo siguiente: "La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso". Se trata en este caso de la aplicación del principio de "razonabilidad" que es uno de los principios generales del derecho del trabajo (art. 11 L.C.T.) puesto que se trata de una "valoración" (ponderación) que debe hacerse "prudencialmente" (es decir, "razonablemente") por los jueces. El empleador tiene un poder jerárquico sobre el trabajador (art. 5° L.C.T.) en virtud del cual la ley lo autoriza a "aplicar medidas

disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador" (art. 67 L.C.T.). El despido, en consecuencia, es utilizado normalmente por el empleador como sanción disciplinaria, resultando para el trabajador la máxima y más grave sanción disciplinaria en tanto significa su expulsión del seno de la empresa. Como sanción disciplinaria, el despido está sometido a la observancia de varios principios del derecho disciplinario laboral: a) el que prohíbe la doble sanción por la misma falta ("non bis in idem"); b) el de proporcionalidad entre la falta y la sanción; y, c) el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y la sanción.

a) El principio de "non bis in idem". La aplicación del principio "non bis in idem" al despido decidido por el empleador fundado en "justa causa" significa que si una falta, incluso grave, ha sido ya sancionada con suspensión u otra sanción moral (llamado de atención, advertencia, apercibimiento) no podría ser sancionada además con el despido.

b) Proporcionalidad entre la falta y la sanción. El principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción se traduce en que no cabe justificar el despido por una falta susceptible de ser proporcionalmente sancionada mediante una sanción menor. Si el despido aparece como desproporcionado con la falta cometida, como el despido es una medida expulsiva que pone fin a la relación de trabajo, lo que configura una sanción irrevocable que no da lugar a su supresión o sustitución por otra sanción, según lo previsto por el art. 67 L.C.T., la consecuencia será que el despido decidido por el empleador no valdrá como denuncia con justa causa sino simplemente como denuncia sin causa o sin justa causa, lo que lo responsabilizará por el pago de las indemnizaciones por despido.

c) Contemporaneidad u oportunidad. Este requisito exige que exista una inmediatez temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento. La falta de contemporaneidad o inmediatez entre la falta y la sanción puede hacer caducar para el empleador la posibilidad de ejercer el poder disciplinario en un caso determinado, aunque, desde luego, la potestad disciplinaria quede vigente para otros casos particulares que pudieren presentarse en el futuro. El despido debe fundarse en hechos presentes y no pasados. Sin embargo, en determinadas circunstancias puede transcurrir un lapso más o menos prolongado entre el despido y la falta grave que lo motivó, por ejemplo, cuando la demora se debe al hecho de haber sido necesario dar intervención, previamente, a algún organismo o instancia instituido por ley o convención colectiva, o cuando la investigación de las circunstancias del caso demora algún tiempo. Si bien el despido no puede fundarse exclusivamente en hechos pasados, éstos pueden invocarse para dar mayor justificación al despido que se declara como consecuencia de un hecho presente. Debe exigirse, sin embargo, que la parte denunciante haya sancionado, cada vez, la conducta incumplidora, de modo que no pueda interpretarse que dicha inobservancia ha sido tolerada en ocasiones anteriores. No cualquier incumplimiento contractual configura una

"injuria" en el sentido del artículo comentado. Debe tratarse de una inobservancia que "por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación". La parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no "consienta" la continuación de la relación, ni siquiera provisionalmente. El despido se considera como un último remedio ("ultima ratio") al que no puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario. No debe olvidarse que se encuentra en juego aquí el principio de "continuidad laboral, preservación o subsistencia del contrato de trabajo" que es uno de los principios generales del derecho del trabajo (art. 11 L.C.T.). La gravedad de la falta cometida puede apreciarse con criterio cualitativo o cuantitativo. Una sola falta puede constituir por su gravedad, es decir, por su calidad, justa causa de resolución del contrato. Pero la falta puede perder su gravedad cuando se trata, por ejemplo, de un trabajador con larga antigüedad en el servicio y una actuación meritoria y honesta. En cambio, una falta leve, que aisladamente considerada no sería motivo suficiente de despido, podría asumir carácter de gravedad al ser apreciada con criterio cuantitativo, esto es, al ponerla en relación con una reiterada conducta. Diversas faltas leves ponen de manifiesto un comportamiento gravemente injurioso y por más que la exigencia de inmediatez o contemporaneidad entre la falta y el despido exige que haya una falta actual y no que la denuncia se funde exclusivamente en los antecedentes desfavorables, la falta leve actual puede revelar, a la luz de los antecedentes desfavorables, el mencionado comportamiento gravemente injurioso. Pero, para ello, las faltas anteriores deben haber sido objeto de una oportuna sanción disciplinaria para que puedan ser invocadas como antecedentes desfavorables del trabajador y debe existir una última falta injustificada que dé ocasión y justificación al despido que se dispusiere" (Cfr. Etala Carlos Alberto, Comentario al Art. 242 de la LCT, Thomson Reuters).-

Teniendo presente la doctrina citada referida al despido, lo manifestado por el trabajador en su escrito de demanda, el apercibimiento que debe aplicarse a la empleadora ante su incomparecencia a la audiencia (conforme al artículo 402 del CPCC) y la CD del 17/08/2019 en la que se da por finalizada la relación laboral entre la Sra. Navarro Ana Carolina y el Sr. Romano Victor Mario sin expresión de causa, concluyo que la presente acción por el cobro de las indemnizaciones correspondientes al despido directo sin justa causa deben prosperar.

7.- El actor persigue el cobro de la suma de \$95744,29 (pesos noventa y cinco mil setecientos cuarenta y cuatro con veintinueve centavos) en concepto de antigüedad (art 245), preaviso, SAC s/preaviso, días trabajados del mes, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/vacaciones no gozadas.

8.- Intereses: en lo que respecta a la tasa de interés que debe aplicarse a los créditos laborales teniendo en cuenta que desde la doctrina, Julio Armando Grisolia propone “establecer por ley nacional para los créditos laborales la aplicación de la tasa activa del Banco Nación para préstamos. Esta tasa actuaría como la mínima que los jueces podrían aplicar, sin perjuicio de la posibilidad de imponer una mayor. Podría tratarse de una modificación del art. 276, LCT, o una nueva norma. La tasa activa del Banco de la Nación Argentina equivale, al menos aproximadamente, al costo que el acreedor impago debería afrontar para obtener, en el momento del vencimiento de la obligación, el monto que el deudor moroso hubiese retenido, a la vez que pone en cabeza del deudor la responsabilidad por el resarcimiento de aquel costo, sea este real o equivalente en términos de postergación de consumos o privaciones en que el acreedor hubiese debido incurrir para hacer frente a la falla de pago oportuno de su crédito”. Así mismo nuestro Tribunal Cíbero en la causa JUAREZ HECTOR ANGEL Vs. BANCO DEL TUCUMAN S.A. S/ INDEMNIZACIONES Nro. Sent: 1422 Fecha Sentencia: 23/12/2015 resolvió que "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago". DRES.: GANDUR (EN DISIDENCIA PARCIAL) - SBDAR - GOANE (EN DISIDENCIA PARCIAL) - POSSE - PEDERNERA (CON SU VOTO) concluyo en virtud de esto que corresponde aplicar en la presente causa la Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina.

En virtud de lo resuelto en el punto n° 6, corresponde liquidar los rubros reclamados por el trabajador, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año, conforme a los recibos adjuntados como prueba documental.

Conforme a lo expresado, la planilla es la siguiente:

Ingreso 10/04/2015
 Egreso 17/08/2018
 Antigüedad 3 años, 4 meses y 7 días

Categoría: Conductor de Primera
Mejor Rem. Mensual, Normal y Habitual may-18
 Según recibo de sueldo \$ 14.434,33

1) Indemnización por antigüedad
 \$ 14.434,33 x 4 años \$ 57.737,32

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso
 \$ 14.434,33 x 1 mes \$ 14.434,33

<u>3) SAC s/ Preaviso</u> \$ 14.434,33 / 12		\$ 1.202,86
<u>4) Haberes mes de despido</u> \$ 14.434,33 / 30 x 17 días		\$ 8.179,45
<u>5) Integración mes de despido</u> \$ 14.434,33 / 30 x 13 días		\$ 6.254,88
<u>6) SAC s/ Integración mes de despido</u> \$ 6.254,88 / 12		\$ 521,24
<u>7) SAC proporcional 2º semestre 2018</u> \$ 14.434,33 / 12 x 1,57 meses		\$ 1.884,48
<u>8) Vacaciones no gozadas 2018</u> \$ 14.434,33 / 25 x (227 / 365) x 14 días		\$ 5.027,10
<u>9) SAC s/ Vacaciones no gozadas</u> \$ 5.027,10 / 12		\$ 418,93
Total \$ rubros 1) al 9) al 17/08/2018		\$ 95.660,59
Interés tasa activa BNA desde 07/08/18 al 30/11/20	111,30%	\$ 106.473,01
Total \$ rubros 1) al 9) al 30/11/2020		\$ 202.133,60

9.- Costas: Atento al resultado arribado y en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 105 CPCCT supl.) se condena al pago de costas a la demandada vencida.

10.- Honorarios: Atento a lo que establece el Código Procesal del Fuero (art. 46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.- A tal fin, al verificar que aplicandose los porcentajes establecidos por la ley 5480 no llegaría a cubrirse el importe mínimo previsto por el art. 38 de la mencionada ley, procedo a regular los honorarios teniendo en cuenta la suma fijada para las consultas escritas de los abogados en la actualidad. En consecuencia, los honorarios del letrado **Jorge Andres Contrera**, por su actuación como apoderado del actor durante todo el proceso le corresponde la suma de \$50.000 (pesos cincuenta mil) y a la letrada **Emma R. del V. Gomez Mitieff**, por su actuación como patrocinante de la demandada en dos etapas del proceso, la suma de \$ 25.000 (pesos veinticinco mil)

Por ello,

RESUELVO:

I.- ADMITIR LA DEMANDA iniciada a fs. 2/4 por el Sr. Victor Mario Romano, DNI N° 25.212.893 cuyo domicilio real se encuentra en Salta s/n B° Villa Nueva, Ranchillos, en contra de Ana Carolina Navarro, con domicilio en Hemeregildo Rodriguez N° 360, Banda del Rio Sali.- En consecuencia se condena la demandada al pago de la suma de \$202.133,60 (pesos doscientos dos mil ciento treinta y tres con sesenta centavos), en concepto de antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, días trabajados del mes, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/vacaciones no gozadas, suma que deberá ser depositada en el plazo de diez días de ejecutoriada bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 147 y ccdtes. del C.P.L., en una cuenta abierta en el Banco del Tucumán Sucursal Tribunales a nombre del actor y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaria.-

II.- IMPONER las costas a la parte demandada vencida, Ana Carolina Navarro, atento lo ponderado.-

III.- REGULAR LOS HONORARIOS del letrado **Jorge Andres Contrera**, en la suma de \$50.000 (pesos cincuenta mil) y a la letrada **Emma R. del V. Gomez Mitieff**, la suma de \$ 25.000 (pesos veinticinco mil)

IV.- PLANILLA FISCAL: oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 ley n° 5.204).- 1448/18 DGL

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HAGASE SABER.-

**FDO. DRA. OLGA YOLANDA MEDINA.
JUEZ JUZGADO DEL TRABAJO DE LA IV NOMINACIÓN**

ANTE MÍ:

NRO.SENT: 428 - FECHA SENT: 16/12/2020

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=MEDINA Olga Yolanda, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27109986831, Fecha:16/12/2020;

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>