

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO IV

ACTUACIONES N°: 1660/17



H103043127658

Juicio: "Jarma Marlene Solange -Vs- Elite Security Group SRL. s/ Cobro de Pesos ".

ME N° 1660/17

S. M. de Tucumán, 29 de septiembre de 2021

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "Jarma, Marlene Solange -vs- Elite Security Group SRL. S/Cobro de pesos", de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

En fecha 09/11/2017, se apersonó el Dr. Jerónimo Suarez Casadey, como letrado apoderado de la Sra. Marlene Solange Jarma, DNI n° 27016707, con domicilio en calle 25 de Mayo n° 1552 de esta ciudad capital, conforme lo acredita con el poder ad-litem que acompaña con la demanda, glosado a fs. 15. En el carácter que invoca, inicia demanda por indemnización en contra de Elite Security Group SRL. CUIT n° 30-70795285-3, de esta ciudad. Según la planilla anexa, el reclamo asciende a la suma de \$ 1034980,28, más gastos e intereses, que considere de las pruebas de autos.

Indicó que la actora ingresó a trabajar para la accionada el 01/10/2005, hasta el cese de la relación laboral el 13/3/2017, en la empresa Elite Security Group SRL, para realizar las tareas de control de las sucursales, auditoria de cajas, facturación, realizar declaraciones juradas de AFIP, y DGR incluso en algunas oportunidades liquidaba y pagaba sueldo a los empleados, atención y pago a proveedores, atención integral de impuestos bajo la coordinación del CPN Luis Geria Reines, quien era responsable de firmar balances.

Respecto al domicilio donde prestó servicios fue en principio en un local ubicado en calle Mendoza esquina 25 de mayo, edificio Ferullo, aunque el domicilio dela empresa era Av. Mate de Luna n° 3502, donde también prestó servicios un tiempo, hasta que finalmente estuvo listo el local de Av. Mate de Luna 2647, donde se desempeñó el resto de la relación laboral.

Destacó que la relación de trabajo no fue registrada hasta el 02/06/2014, pese a que estuvieron presentes todos los elementos del contrato de trabajo, puso su fuerza de trabajo bajo las órdenes y dirección del empleador, que aprovechó el trabajo de la actora a cambio de una remuneración.

Detalló que en un principio las condiciones de trabajo fueron irregulares, sin registración y a prueba, luego encubrieron la figura de la relación laboral bajo un contrato de locación de servicios y la actora se inscribió como monotributista, acompañó talonarios de facturación por los mismos importes y recibos con fechas anteriores a la fecha de los recibos de sueldo. Además remarcó que la empresa le otorgaba vacaciones y aguinaldo y que la actora prestaba servicios de manera exclusiva para la empresa.

Explicó que en el año 2014 para aumentar la nómina de empleados como requisito de AFIP y poder acceder a planes de pago, registraron la relación laboral sin respetar antigüedad ni categoría, que correspondía a Administrativo según Convenio Colectivo de trabajo 421/05 anexo J- 507/07 de seguridad privada.

Aclaró que la jornada laboral se extendía de lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas, con un descanso al medio día.

Precisó que en reiteradas oportunidades intimó a la empresa para que la registren correctamente, y solo obtuvo negativas de la patronal.

Respecto al distracto, indicó que al reintegrarse de las vacaciones, encontró la oficina vacía, sin sus elementos de trabajo, y remitió el 6/3/2017 una misiva por la cual intimo la provisión de tareas, y los medios para realizarla y reclamo la correcta registración laboral, las diferencias salariales, horas extras, vacaciones adeudadas, y demás rubros de ley.

Además de remitió en idéntico tenor a AFIP. Por otro lado, detalló el intercambio epistolar, y la negativa de la empresa por una registración incorrecta.

Mediante misiva la trabajadora notificó certificado médico por el cual su galeno Psiquiatra, Dr. Julio Rodríguez Araoz le indicó licencia laboral por 30 días.

Relató que el 13/3/2017 la demandada remitió carta documento por la cual la despidió con justa causa aludiendo un incumplimiento grave de sus funciones. La patronal negó que no quisiera recepcionar el certificado médico. Indicó que esta causal habilitaba a la actora a darse por despedida por lo cual considera que se trata de un caso de injuria laboral, en los términos del 246 LCT, que justifica

el despido indirecto del actor.

Solicitó la aplicación de las multas del art 7 de la ley 24013, (multa no detallada en la planilla anexa, en la cual reclama arts. 9 y 15 de la ley 24013); art 2 de la ley 25323, así como la aplicación de la tasa de interés, activa. Finalmente practicó planilla de liquidación la que glosa adjunta a fs. 11.

A fs. 15/79 obra glosada la prueba documental aportada por la parte actora, según cargo de fecha 23/11/2017.

Mediante providencia del 0412/2017 se ordenó correr traslado de la demanda a Elite Security Group SRL.

En presentación del 15/02/2018, luego de correr traslado de la demanda, se apersonó la letrada de la accionada, Dra. María Laura Gómez, acreditó personería mediante poder general para juicios; en tal carácter realizó una negativa general y particular de los hechos invocados por la parte actora, y solicitó el rechazo de la misma. Desconoció la autenticidad de los recibos o facturas, reconoció la validez formal de los telegramas laborales despachados por el actor manifestando haber recibido los mismos en las fechas que consta en los descargos respectivos.

Reconoció que la actora comenzó a prestar servicios bajo dependencia el 2/06/2014, en la categoría administrativo, según convenio que rige la actividad y la jornada era de lunes a viernes de 9 a 18:30 horas, y no se excedía de la jornada semanal de 48 horas, explicó que recibió capacitación y que la remuneración era la vigente al momento del distracto, en el mes de febrero de 2017 a \$ 16125,20.

Relató que el desempeño de la actora no era el más eficiente, comenzaron a descubrir muchas falencias, las que quedaron constatadas en acta y notificación realizada por la escribana Ana Gabriela Delocca, por lo cual invocaron pérdida de confianza, y a un despido con justa causa.

Citó el intercambio epistolar al que me remito en aras a la brevedad, y remarcó una inspección en el área administrativa de la empresa. Por otro lado, mediante actuaciones ante SET e indicó que abonó la suma de \$20307,48 en concepto de pago de los meses de marzo, febrero, licencia anual por vacaciones y liquidación final, firmando la actora los recibos correspondientes de plena conformidad, y le hizo entrega de certificación de servicios art 80 LCT; certificado de trabajo y baja de AFIP.

Finalmente impugnó la planilla presentada por la parte actora.

A fs. 105/143 aportó la demandada la prueba documental .

Mediante providencia del 23/05/2018 la causa es abierta a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

Convocada la parte actora y demandada a la audiencia prevista por el art. 69 del CPL, la misma tiene lugar el 27/08/2018, sin arribar a un acuerdo entre las partes. En dicho acto se ordenó diferir el inicio del término probatorio para el 23/09/2018.

Del informe del actuario de fecha 16/09/2020, surge que la parte actora ofreció 07 cuadernos de pruebas: 1)instrumental: producido.- fs.119 a fs.121 . -2)informativa: producido.- fs.122 a fs.189 .- 3) testimonial : producido.- fs.190 a fs. 214 .- 4) pericial contable: producido - fs. 215 a fs. 281.- 5) exhibición: producido.- fs. 282 a fs..292, 6) confesional: producido fs. 293 a fs. 31, 7) testimonial: producido fs. 316 a fs. 337-

La parte demandada ofreció 04 cuadernos de pruebas: 1) instrumental: producido - fs. 338 a fs.340.- 2) informativa: no producido.- fs.341 a fs. 344.- 3) reconocimiento: producido - fs. 345 a fs. 350, 4) confesional: producido.- fs.351 a fs. 359

Mediante decreto del 30/10/2020 se informó que la parte actora presentó alegatos, no así la demandada. Con providencia de igual fecha se llaman los autos a despacho para dictar sentencia, la que notificada a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I) Que analizada la cuestión traída a estudio y conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos, y por ende exentos de pruebas, los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre la actora y Elite Security Group SRL, 2) que laboraba prestando servicios como empleada administrativa.

De las cuestiones esgrimidas se desprende que corresponde encuadrar el vínculo de trabajo bajo la siguiente normativa LCT, CPL, CPCCT, CCT 507/07 421/05 y demás legislación aplicable. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesarias sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 del CPCC de aplicación supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Relación laboral: fecha de inicio; 2) Distracto: fecha y justificación; 3) Rubros e importes reclamados; 4) Intereses; 5) Costas y 6) Regulación de honorarios profesionales.

Cabe mencionar que la parte demandada en cumplimiento con lo

establecido en el art 88 CPL desconoció la validez de las facturas presentadas por la actora, y desconoció haber recibido certificado médico por lo cual desconoce la autenticidad de la copia.

Por su lado la parte actora no dio cumplimiento con lo requerido en el art 88 CPL respecto al desconocimiento de la autenticidad de la prueba documental aportada por la parte actora, por lo cual considero válida la documentación glosada a fs. 105/143.

Se tratan a continuación y por separado, cada una de las cuestiones litigiosas

Primera cuestión:

La parte actora invocó relación de trabajo bajo dependencia de la empresa demandada, desde el 01/10/2005, hasta el 13/03/2017, y haber prestado servicios de manera ininterrumpida, pero aseveró que la relación de trabajo no fue registrada, sino que por periodos se trató de encubrir la dependencia de trabajo, bajo la modalidad de locación de servicios, razón por la cual facturaba mensualmente por sus labores a la demandada. Finalmente en junio de 2014 la registraron de manera defectuosa sin respetar antigüedad ni categoría ni horas de trabajo. Por su lado la accionada, indicó que la actora comenzó a desempeñarse bajo sus órdenes en 2/6/2014 y que se encontraba correctamente registrada conforme categoría, horario y remuneración.

De la prueba documental aportada por la parte actora y no desconocida por la patronal, a fs. 27 obra recibo de haberes de la actora, donde consta fecha de ingreso 02/06/2014, en la categoría administrativo, el periodo abonado era 03/2017.

A fs. 65/69 obra certificación de servicios y remuneraciones donde consta la registración laboral y los aportes desde el año 2014 hasta el mes 03 del año 2017.

A fs. 74/75 obra copia de acta de SET por la cual consta que la trabajadora recibió la suma de \$20307,48 correspondiente a los haberes de marzo 2017, febrero 2017 correspondiente a vacaciones y por liquidación final y recibió también la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo.

A fs. 183/185 obra informe de AFIP por el cual adjunta el reflejo de datos registrados de la actora.

Cabe resaltar que de las pruebas documental aportada por la actora, como documentación original, consta dos talonarios de recibos a nombre de Marlene Solange Jarma, Contador Público Nacional, con fechas desde del 25/11/2005 y un detalle donde indica que recibió de los Sres. Elite Security Group, en concepto de pago de honorarios por servicios prestados en el mes de octubre de 2005. Cabe resaltar que cuenta con la numeración 01, al 050, encontrándose confeccionados hasta el nº 047, de manera consecutiva todos a nombre de la empresa demandada, hasta el 26/03/2009 y el segundo talonario desde el 16/06/2009 hasta el 01/10/2013, todos con la leyenda de recibido a los Sres. Elite Security Group SRL. No constando ningún recibo a otro presunto cliente.

Otro dato no menor reviste que ambos talonarios fueron impresos por Imprenta Impremax en fecha 11/2005 y en 06/2009. Idéntica imprenta de los talonarios de la accionada, los que tengo a la vista.

Asimismo de la prueba de informes de AFIP, surge que la actora dio inicio a su monotributo el 11/2005, coincidente con la fecha de los recibos.

Si bien esta prueba documental, es decir los talonarios de recibos de la actora, fueron desconocidos por la demanda, corresponde expedirme al respecto: Altamira Gigena sostiene que "toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia. No se aplica de pleno derecho sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria" (autor citado, "Ley de Contrato de Trabajo", Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T° I, pág. 345).

Acorde a los principios que informan el proceso civil, en especial el relativo a la distribución de la carga probatoria contenido en el art. 302 Procesal, cada parte deberá probar el presupuesto de hecho que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción...

Cabe resaltar que la parte demandada, si bien impugnó en la etapa procesal oportuna, siendo esta prueba de vital importancia para acreditar el inicio del vínculo bajo relación de dependencia. Asimismo de la prueba de absolución de posiciones ofrecida por la accionada, a fs. 359 la actora declaró que no estaba correctamente registrada desde su fecha de ingreso.

En este sentido corresponde desestimar la impugnación de la prueba documental realizada por la demandada, toda vez que resulta necesario para expedirme sobre el inicio del vínculo.

Por último de la prueba testimonial, de fs. 326/327, surge de

manera contundente que la actora era contadora de la empresa, desde 2005, realizaba los pagos, la facturación, cobranzas, hacia trámites, a veces viajaba Buenos Aires, pagaba sueldos, y laboraba en los domicilios de Av. Mate de Luna 2600, en el horario normal que hacían ellos- testigos no tachados por la demandada-

Es decir, que debía la actora demostrar los presupuestos normados en los artículos 21 y 22 de la LCT. En tal sentido, surge del espíritu del art. 50 de la LCT que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por la presunción establecida en el art. 23 de la LCT, y el cual consagra la presunción “iuris tantum” de la existencia de un contrato de trabajo ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizarlo.

Nuestro máximo tribunal de justicia local entiende -respecto a dicho art. 23- que dichos servicios deben serlo de “carácter dependiente”, ya que la intención del legislador laboral -inspirado en el principio protectorio- fue brindar una garantía al trabajador en "relación de dependencia", y la cual queda plenamente satisfecha con el juego normal de la presunción que establece dicho art. 23 de la LCT previendo en sus dos párrafos situaciones en las que asigna a la presunción un sentido especial, así como también a la prueba para desvirtuarla.

El primer párrafo, alude a los casos en que frente a la reclamación del trabajador, el empleador niega la relación (entendida ésta como vínculo jurídico entre las partes, no como mera prestación o ejecución del acto al que refiere el artículo 22 LCT), por lo cual ante la acreditación de uno o varios hechos de ejecución de aquella, la ley presume que se los ha ejecutado en virtud de la existencia de un contrato que obligaba a aquella prestación. El contrato presumido será de la misma naturaleza que los actos o servicios acreditados. Si dichos actos o servicios responden a los de carácter laboral, la relación contractual que se sigue de la presunción, será de esa índole. Si por el contrario, del hecho de la prestación no surge la "dependencia", la relación contractual no será laboral. En consecuencia, el actor no sólo debe probar la prestación del servicio, sino también su carácter dependiente o dirigido (CSJT, sent. n° 135, del 12/3/01; n° 465, del 06/6/02; n° 467, del 06/6/02; n° 907, del 17/11/03; n° 1035, del 26/12/03; n° 29, del 10/02/04; n° 227, del 29/3/05; n° 253, del 16/4/07; n° 482, del 11/6/07; n° 08, del 08/02/08; n° 223, del 01/4/08; n° 599, del 27/6/08; n° 898, del 08/9/08; entre otras).

Esta interpretación fue mantenida en su actual integración, señalando que “la prestación de servicios que genera la presunción, es la de

servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo -artículos 21 y 22, LCT- y, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar (CSJT, “Molina Palazzo, Aída del Carmen vs. Colegio de Farmacéuticos de Tucumán s/ Cobro de pesos”, sentencia nº 463 del 30/6/2010).

De las constancias de autos, aportadas por ambas partes, surge que la trabajadora se desempeñaba bajo relación de dependencia y efectivamente seguía órdenes de la empresa, más aun cuando procedieron a labrar acta de constatación y comunicación, obrante a fs. 105/106, lo cual sumado a la registración, desde el año 2014, denota el vínculo de trabajo bajo dependencia de la empresa.

En este sentido de la prueba analizada en autos, surge con palmaria claridad que la actora se desempeñaba bajo dependencia de la empleadora, y el inicio del vínculo laboral data del 01/10/2005. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

La parte actora indica que en fecha 01/03/2017, al reintegrarse al trabajo encontró su oficina vacía, sin sus elementos de trabajo, y el 06/3/2017 remitió telegrama intimando a que provean tareas y la correcta registración laboral, con real fecha de ingreso el 01/11/2005 de 9 a 19 hs. diferencias salariales, horas extras y vacaciones adeudadas, teniendo en cuenta el periodo de lactancia, que no se tuvo en cuenta el horario, ya que no se contempla lo establecido por el art 179 LCT, en el horario que se le notifico el escribano.

Ante la negativa de la patronal, la actora remitió nuevo telegrama, mencionando una licencia médica a partir del 8/3/2017, y denunció persecución maltrato y falta de respeto por parte del Sr. Alberto Ignacio Alcazar, lo que le desencadenó el diagnóstico médico por stress.

Transcribió un certificado médico donde solicita licencia por 30 días.

El 13/3/2017 la demandante recibió carta documento por la cual la despidieron con justa causa, aludiendo incumplimiento de sus funciones, el que fue negado por la trabajadora, indicando detalladamente que sus funciones siempre fueron cumplidas con creces y bajo las órdenes del Sr. Alcaraz e invoca un despido con causa injustificado, irracional e ilegítimo, por lo que a criterio de la trabajadora

deviene incausado.

Por su lado la empresa indicó que al regresar de la licencia anual por descanso, la actora debía reintegrarse a cumplir sus funciones en su horario habitual de 9 a 18:30 horas, que su desempeño no era el más eficiente, y la gerencia comenzó a descubrir falencias en el desempeño laboral, las que quedaron constatadas en acta notarial, de fecha 01/03/2017, es por ello que la trabajadora para cubrirse falsamente arguye que sus elementos de trabajo fueron retirados, falsamente intima que se registre correctamente, denunciando una supuesta fecha de ingreso el 01/11/2005, en horario de 9 a 19 horas.

Respondieron la misiva indicando que su pedido resulta contradictorio, que se encuentra bajo licencia médica, motivo por el cual no está cumpliendo tareas cuya provisión intima, e indica un periodo de reorganización interna para paliar la crisis, motivo por el cual su oficina y la de otros empleados fueron reorganizadas a los fines de ordenar documentación y no alterar el proceso de facturación. Niegan la fecha de ingreso reclamada por la trabajadora, así como los reclamos de diferencias salariales.

Invoca despido con causa por incumplimientos graves a sus funciones, que generó pérdida de confianza, negaron cualquier tipo de maltrato.

A fs. 16/26 obra el intercambio epistolar remitido por las partes, mientras que a fs. 170/175 obra informe del Correo Argentino que acreditan la autenticidad y recepción de los telegramas remitidos por la actora.

De la prueba aportada por las partes, obra fs. 105 el acta de constatación y notificación notarial por la cual indican que al realizar limpieza en la oficina de la actora, algo habitual, se toparon con documentación e información de carácter urgente e importante relacionada a la empresa, todo lo cual no fuere informado, y se encontraba sin abrir, lo que conlleva a una falta de responsabilidad con la misma y podría ocasionar un perjuicio, perdiendo la confianza que debe reinar en toda la relación laboral. Detalla que a las 9:18 horas se constituye en la oficina donde proceden a exhibirle una documentación, deja constancia que se encuentra presente el CPN Luis María Rodolfo Reines externo de la empresa. Dejo constancia que las notificaciones son de AFIP, de fecha 18/01/2017, de AFIP del 22/08/2015, traba de embargo de fondos y valores operatoria SOJ, BCRA Comunicaciones "A" 2747 y "C" 20913 y "C" 24207; AFIP fecha 04/03/2016, AFIP 06/03/2015, AFP 18/02/2015, carta documento del 02/02/2017, AFIP ejecución fiscal, 10084/03/2014. Deja constancia que de todo lo detallado se sacan copias y se

agrega como cabeza a la presenta actuación. Detalló que a las 9:50 horas se presentó la Sra. Jarma informo que las situaciones planteadas en las notificaciones fueron saneadas solucionadas, respecto a unas cajas con documentación, del año 2012 respondió que venía cargando como podía antes de retirarse de vacaciones.

Le notificaron el horario de trabajo, y el acta notarial que la actora se negó a firmar.

A fs. 62 obra certificado médico por el cual el galeno indicó que la actora padecía trastorno mixto de ansiedad y depresión labilidad emocional, insomnio, llanto espontaneo y otros, síntomas, indicó tratamiento y requiere controles semanales, además que no se encuentra en condiciones de trabajar por el momento, dichos síntomas se agudizan con inconvenientes laborales, por lo cual indicó licencia laboral por 30 días. Lleva la firma y sello del Dr. Julio Rodríguez Araoz médico psiquiatra. De fecha 13/03/2017.

A fs. 63 obra certificado médico que la paciente Jarma Marlene presenta un cuadro de hipertensión arterial con stress indica reposo por 5 días, de fecha 07/3/2017 con la firma del Dr. Claudio Díaz Prats Clínica Médica.

Respecto a la prueba de exhibición de corresponde hacer operativo el apercibimiento previsto en los arts. 61 y 91 CPL conforme la providencia de fs. 292, ante la falta de presentación de la documentación laboral y contable, y la omisión para la producción de la prueba para permitir arribar a la verdad material, debe ser aplicado el apercibimiento en contra de la empresa demandada.

A los fines de expedirme tengo en cuenta la doctrina judicial ha interpretado que “La pérdida de confianza es, en principio, un hecho de carácter subjetivo, razón por la cual no pueden tener trascendencia para justificar una resolución contractual. Empero, cuando la pérdida de confianza resulta la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso, el hecho que por su gravedad no consiente la prosecución laboral, y cuyo corolario resultaría la pérdida de confianza, configura causal de despidos (S.T. Jujuy, 28/2/97, “N.O.A”, 1998-4-30).

La pérdida de confianza no constituye una causal autónoma de despido susceptible de ser admitida apriorísticamente y en abstracto, eximiendo a quien la invoque de acreditar su necesaria proyección en una conducta injuriosa, concreta y puntual, cuya gravedad habilite la disolución directa del vínculo”.

La doctrina y la jurisprudencia coinciden en señalar que cuatro son los requisitos generales que deben presentarse para legitimar la reacción de la parte que invoque la injuria, tres de los cuales suponen una relación entre ésta y

aquella: Relación de causalidad entre la injuria que se invoque y la reacción que se produzca, causalidad ésta que no significa que la segunda sea una consecuencia de la primera, sino que aparezca fundada en aquella; oportunidad de la reacción, en cuanto suponga contemporaneidad o inmediatez entre ella y la toma de conocimiento de la injuria; proporcionalidad de la reacción, entendida no como una imposible relación matemática, sino como inexistencia de exceso frente a la injuria producida; non bis in idem, lo que implica la prohibición de producir dos reacciones por la misma injuria que se impute a la otra parte.-

En tal sentido considero que el despido con justa causa es la máxima sanción que puede imponer el empleador; por lo tanto, para que sea procedente, el empleado debe cometer una injuria o incumplimiento contractual que, por su gravedad, torne imposible la continuidad del vínculo. La valoración de dicha causa corresponde a los jueces.

La Excma. C.S.J.T. tiene dicho: Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Villarreal, Héctor Alfredo -vs- Banco de Galicia y Buenos Aires SA S/Cobro de pesos" sentencia N° 108 del 26/02/2020: "... A fin de analizar un despido disciplinario, primero corresponde determinar la existencia del incumplimiento imputable al trabajador por lo que el daño ocasionado por éste ocupa una función secundaria cuya gravedad está determinada por la norma del artículo 512 del Código Civil (Ackerman, Mario - Sudera, Alejandro, Extinción de la relación laboral, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 401). En esa misma línea interpretativa, sostiene Ojeda: El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria (...); el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna (Ley de Contrato de Trabajo, Director: Antonio Vázquez Vialard - Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, T. III, pág. 354). Asimismo, cabe destacar que el art. 243 de la LCT determina como requisitos que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviére la parte interesada. Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del

empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de la traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Al respecto, esta Corte ha dicho que las causas de cesantía invocadas generan una especie de fijeza prejudicial, al no admitirse la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo consignada en la comunicación que se hiciera por escrito al trabajador. Lo sostenido resulta aplicable también a la valoración que el juez debe efectuar del hecho injurioso denunciado, no pudiendo extender su análisis a cuestiones no invocadas en el telegrama de despido, y en este sentido, se ha dicho que como se trata de una especie de predeterminación de los hechos controvertibles en el juicio, la sentencia debe limitarse a analizar la causal invocada en la notificación del distracto (C. Fed. General Roca, sent. del 24/7/97, DJ, 1997-3-667) (cfr. CSJT, Barrionuevo, Carlos Alberto vs. Mercofrut (Mercado de Concentración Frutihortícola de Tucumán) s/ Cobros, sentencia N° 625 del 22/8/2003; Ponce, Gerardo Hugo vs. Empresa Distribuidora de Energía de Tucumán (E.D.E.T. S.A.) s/ Cobro de pesos, sentencia N° 719 del 31/8/2012).

Asimismo, debe tenerse presente que los principios aplicables en materia de sanciones -notificación por escrito, proporcionalidad, razonabilidad y contemporaneidad- son aplicables al despido con justa causa.

A criterio de este sentenciante, la proporcionalidad como requisito del despido con causa, resulta de suma importancia en el tema que nos ocupa, es decir la sanción como despido es la última ratio a la que debe recurrir la empleadora, utilizando otros medios sancionatorios como apercibimientos, suspensiones o descuentos de haberes, no constando en autos ningún tipo de sanción durante la vigencia del contrato de trabajo.

Cabe mencionar que no obra en autos pruebas tendientes a acreditar la causal invocada por la patronal, entre los motivos que adujeron en el acta notarial indicaron reiteradas notificaciones de AFIP, por periodos bastante alejados en el tiempo, es decir notificaciones de fecha 18/01/2017, de AFIP del 22/08/2015, traba de embargo de fondos y valores operatoria SOJ, BCRA Comunicaciones "A" 2747 y "C" 20913 y "C" 24207; AFIP fecha 04/03/2016, AFIP

06/03/2015, AFP 18/02/2015, carta documento del 02/02/2017, AFIP ejecución fiscal, 10084/03/2014; no obra en autos ningún tipo de prueba conducente o pertinente para acreditar que ante las posibles omisiones de la contadora de la empresa, y la falta de conocimiento de la patronal haya producido algún tipo de problema en la administración de la empresa.

Sumado a ello cabe mencionar que la actora reclamaba la correcta registración y el reconocimiento de la fecha real de ingreso desde el 1/10/2005, habiendo constatado en la primera cuestión que la actora realmente laboraba bajo relación de dependencia y bajo las ordenes de la patronal, desde el año 2005, encontrándose bajo un contrato de locación de servicios cuando debió ser registrada como empleada de la empresa, esta situación constituye a todas luces una situación de injuria a favor de la trabajadora.

En este caso, la patronal que intentó arbitrar los medios para el momento en que la trabajadora retomo a sus labores luego de las vacaciones, y mediante un acta notarial constando presuntas irregularidades, no acredita en sí misma la causal invocada como base del despido, en este sentido, y ante el análisis del caso concreto, presumo que fue un despido arbitrario, orquestado a los fines de desentenderse de sus responsabilidades como empleador desde el inicio del vínculo laboral bajo dependencia. Y que el despido se produjo recién cuando la notificaron mediante carta documento cd 734176487 (fs. 18), remitida el día 13/03/2017.

En consecuencia, en mérito a lo antes expuesto, y a los elementos aportados a la causa, considero que la decisión rupturista adoptada por la empleadora con fundamento en el art. 242 de la LCT, no resultó ajustada a derecho, ante la omisión de la acreditación de la causal invocada en autos, por lo que en consecuencia la demandada deberá abonar las indemnizaciones legales correspondientes. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

En relación a los rubros y los montos reclamados, merece formularse una consideración especial en relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia

“Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que me adhiero en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “...El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)...”.

Y que “...Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de

Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones

complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, “Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A”, 01.09.2009)...”.

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 265 inc. 5 del CPCyC (supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT 421/05 aplicable para una trabajadora categorizada como administrativa, según escala salarial vigente a la fecha del distracto (13/03/2017):

Indemnización por antigüedad: El rubro pretendido resulta

procedente, atento a que la extinción del vínculo laboral entre los litigantes se produjo mediante despido directo injustificado. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo el importe de la escala salarial a la fecha del distracto. Así lo declaro, debiendo calcular como fecha de inicio del vínculo laboral el 1/10/2005 y de finalización el 13/03/2017, es decir 11 años, 5 meses y 12 días.

Integración mes de despido: El rubro reclamado deviene procedente por lo resuelto, y su importe será calculado en planilla a practicarse en autos, por los restantes 17 días del mes (art. 233 LCT). Así lo declaro.

SAC sobre integración mes de despido: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, por no estar probado su pago, conforme lo tratado en la tercera cuestión. Así lo declaro

Indemnización sustitutiva de preaviso: corresponde que prospere dicho rubro conforme a lo normado en el art. 231 de la LCT, equivalente a 2 meses de remuneración.

SAC sobre preaviso: conforme a la interpretación armónica de los Arts. 121 y 232 de la L.C.T., y al no estar probado su pago, el trabajador tiene derecho a este concepto. Así lo declaro.

Multa art 9 ley 24013: le corresponde el pago atento a que la trabajadora fue registrada con una fecha posterior a la fecha real de ingreso, y atento haber constatado el cumplimiento del requisito previsto en el art 11 de la mencionada ley (fs. 22).

Multa art 15 ley 24013: Le corresponde el pago de esta multa atento a haberse determinado en autos que la actora estuvo incorrectamente registrada, al haber cursado la intimación correspondiente a su empleador estando vigente la relación laboral (fs. 23) y comunicado a la AFIP tal situación (conforme surge del TCL de (fs. 22) que torna aplicables estos rubros de la ley.

Artículo 2 ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por el Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos” sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010 que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el art. 2 de la Ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se

produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art. 128 y 149 de la LCT.

La actora no tiene derecho a este concepto al no haber intimado dando cumplimiento al requisito de forma, por lo cual corresponde el rechazo de dicha multa. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos: Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA S/ Indemnizaciones (sentencia n° 1422 de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: “(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores, dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los períodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco Nación de la Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir además, una función moralizadora, evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad”.

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos) nómina anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.-

Planilla de capital e intereses:

Ingreso 01/10/2005
Egreso 13/03/2017
Antigüedad 11 años, 5 meses y 12 días

Categoría: Administrativa
Haberes s/ escala salarial

	feb-17
Sueldo básico	\$ 10.760,00
Adicional Presentismo	\$ 1.150,00

Antigüedad (1% anual)	\$	1.183,60	
Viaticos	\$	4.000,00	
Total	\$	17.093,60	
1) Indemnización por antigüedad			
\$ 17.093,60 x 12 años	\$	205.123,20	
2) Integración mes de despido			
\$ 17.093,60 / 30 x 17 días	\$	9.686,37	
3) SAC s/ Integración mes de despido			
\$ 9.686,37 / 12	\$	807,20	
4) Indemnización sustitutiva de Preaviso			
\$ 17.093,60 x 2 meses	\$	34.187,20	
5) SAC s/ Preaviso			
\$ 34.187,20 / 12	\$	2.848,93	
6) Art. 9 Ley 24.013			
\$ 17.093,60 x 25% x 104 meses	\$	444.433,60	
7) Art. 15 Ley 24.013			
(\$205.123,20 + \$34.187,20 + \$9.686,37) x100%	\$	248.996,77	
Total \$ al 13/03/2017	\$	946.083,28	
Interés tasa activa BNA desde 13/03/17 al 28/09/21	182,93%	\$ 1.730.702,31	
Total \$ al 28/09/2021		\$ 2.676.785,58	

Quinta cuestión

Respecto de las costas procesales: atento el progreso parcial de la presente demanda, las mismas serán soportadas de la siguiente manera: la accionada cargará con sus propias costas mas el 90 % de las generadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 10 % de las propias (cfr. arts. 105 y 108 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “a” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 28/09/2021 en la suma de \$ 2.676.785,58 (dos millones seiscientos setenta y seis mil setecientos ochenta y cinco pesos con cincuenta y ocho centavos).-

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente forma:

1) Al letrado Jerónimo Suarez Casadey por su actuación en el doble carácter por la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 660.000 (seiscientos sesenta mil pesos).

2) A la letrada María Laura Gómez por su actuación como apoderada de la demandada, en dos etapas del proceso de conocimiento la suma de \$ 220.000 (doscientos veinte mil pesos)

Por lo expuesto,

Resuelvo:

I.- Admitir parcialmente la demanda interpuesta por la Sra. Marlene Solange Jarma, DNI N° 27.016.707, con domicilio en calle 25 de Mayo N° 1552, de esta ciudad, en contra de la razón social Elite Security Group SRL, CUIT N° 30-70795285-3, con domicilio en avenida Mate de Luna N° 2647, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la accionada a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título la suma total de \$ 2.676.785,58 (dos millones seiscientos setenta y seis mil setecientos ochenta y cinco pesos con cincuenta y ocho centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes de despido, , SAC sobre integración mes de despido, falta de preaviso, SAC sobre preaviso, multas arts. 9 y 15 ley 24013. Asimismo se absuelve a la demandada del pago de lo reclamado por la actora en el escrito de demanda en concepto de multa art 2 ley 25323, por lo considerado.

II - Costas: como se consideran.

III - Regular honorarios: conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Jerónimo Suarez Casadey la suma de \$ 660.000 (seiscientos sesenta mil pesos).

2) A la letrada María Laura Gómez la suma de \$ 220.000 (doscientos veinte mil pesos)

IV - Disponer que por Secretaría Actuaría se proceda a practicar planilla fiscal (cfr.art. 13 del C.P.L.).

Regístrese, archívese y hágase saber

Fdo. Carlos Alberto Frascarolo
Juez Subrogante
Juzgado del Trabajo 4ta. Nominación

Ante mí:

NRO.SENT: 457 - FECHA SENT: 29/09/2021

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076, Fecha:29/09/2021; CN=PÉREZ Ana Belén, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27329274921, Fecha:29/09/2021;
La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>