

Expediente: 1681/23

Carátula: DIAZ FLAVIA GINA C/ PREMIUM SECURITY SERVICE S.R.L. S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1

Tipo Actuación: FONDO

Fecha Depósito: 18/09/2024 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20272108820 - DIAZ, FLAVIA GINA-ACTOR

20270175865 - PREMIUM SECURITY SERVICE S.R.L., -DEMANDADO

20272108820 - SIRENA, JUAN JOSE-POR DERECHO PROPIO

90000000000 - DEL CARRIL, SALVADOR-POR DERECHO PROPIO

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 1681/23



H105015294771

JUICIO: DIAZ FLAVIA GINA c/ PREMIUM SECURITY SERVICE S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1681/23

San Miguel de Tucumán, 17 de septiembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "DIAZ FLAVIA GINA c/ PREMIUM SECURITY SERVICE S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 31/07/23 se apersonó el letrado Juan José Sirena en representación de Flavia Gina Díaz, DNI N°36.914.102, con domicilio en Pasaje 12 de Octubre N° 10, Ingenio Santa Lucía, Tucumán y demás condiciones personales que constan en poderes *ad litem* adjunto. En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra de PREMIUM SECURITY SERVICE SRL por la suma de \$1.263.782,26 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, multa del art. 80 de la LCT e indemnización del art.2 de la Ley N° 25323.

En dicha oportunidad relató que su mandante ingresó a trabajar para la demandada en fecha 18/07/22 realizando tareas como vigiladora de seguridad en el establecimiento minero que la firma Proyecto Mara explota en la localidad de Agua Rica, provincia de Catamarca, en la categoría de vigilador general conforme al Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 507/07.

En cuanto a su jornada laboral, precisó que la cumplió en una jornada completa de 8 a 20 horas, durante 20 días seguidos, para luego descansar 10 días. Agregó que la mejor remuneración normal y habitual percibida, correspondió al mes de febrero de 2023 por \$141.999,99, no obstante, la mejor remuneración que debió percibir corresponde al mes de marzo del 2023 por \$183.000.

Luego, en cuanto al distracto relató que, pese a su impecable historial como empleada, el 14 de marzo del 2023, de manera totalmente sorpresiva, la demandada la despidió imputándole hechos falsos, genéricos e imprecisos. Al respecto, argumentó que de manera genérica se le imputaron numerosos reclamos por parte de los supervisores a causa de la exteriorización de diversas faltas disciplinarias laborales, reclamadas por el cliente Proyecto Minero MARA, incluso el incumplimiento de las tareas con la eficiencia y eficacia esperada, y que perjudicó la normal dinámica del trabajo en equipo y puso en serio riesgo la continuidad del servicio de vigilancia con ese contratante.

Como consecuencia, mediante telegrama laboral (en adelante TCL) de fecha 23/03/23, indicó que su mandante rechazó la legitimidad del despido, denunciando la total falsedad de los hechos que se le imputan, como así también la enorme vaguedad e imprecisión de los términos de la comunicación extintiva, lo que le impidió de manera absoluta ejercer su derecho de defensa, todo lo cual evidencia la profunda ilicitud del despido decidido por la patronal. Citó jurisprudencia que consideró aplicable al caso.

Finalmente, fundó su derecho, practicó planilla de rubros, y solicitó se admita la acción, condenándose al pago de la suma reclamada con más sus intereses, gastos y costas.

Corrido el traslado de ley, se apersonó el letrado Salvador María del Carril, apoderado de PREMIUM SECURITY SERVICE SRL, conforme fotocopia del poder general para juicios adjuntado en fecha 11/10/23, solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Luego de efectuar una negativa ritual, brindó su versión de los hechos. En primer lugar, reconoció la existencia de la relación laboral, fecha de ingreso, tareas y categoría. Asimismo reconoció la carta documento de despido la cual transcribió.

En cuanto al distracto, argumentó que en fecha 14/03/23 procedió a notificar a la actora del despido debido a que era prácticamente insostenible mantener la relación laboral, por cuanto ponía en riesgo la seguridad de su contratante debido a su comportamiento.

Explicó que en fecha 18 de febrero del 2023, a horas 12.15 fue sorprendida haciendo uso de su teléfono celular, más precisamente jugando con el mismo.

Continuó señalando que en fecha 20 de febrero del 2023, a horas 11:23 minutos, se advirtió que la actora tenía su uniforme de trabajo impropio y en mal estado de limpieza, lo mismo que su equipo de observación (un largavista que estaba con las ópticas cubiertas de polvo). Agregó que en fecha 27 de febrero del 2023, a horas 15:30 minutos fue sorprendida, durmiendo en su puesto de guardia.

Por último, ante un nuevo control realizado el día 2 de marzo del 2023, a horas 14.20, el supervisor de turno acompañado del chofer, encontraron nuevamente a la señora Díaz dormida en su puesto de guardia.

En todas estas circunstancias se labraron actas pertinentes en las que la actora se negó a firmar.

Por ello, ante tantos incumplimientos laborales, que revestían suma gravedad, se procedió al despido en fecha 14/03/23.

Concluyó impugnando y argumentando la improcedencia de rubros reclamados, ofreció prueba, fundó su derecho y solicitó se rechace la demanda con imposición de costas.

Mediante escrito de fecha 13/11/23, el letrado Salvador María del Carril acompañó prueba documental.

A continuación, por decreto de fecha 17/11/23 se la agregó y se la puso a conocimiento de la parte actora y se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente en fecha 04/03/24, se celebró audiencia de conciliación prevista en el art. 69 código procesal laboral (CPL), cuya acta dió cuenta de la comparecencia del letrado apoderado de la parte actora Juan José Sirena y el letrado apoderado de la parte demandada Salvador Del Carril. Quienes manifestaron la imposibilidad de acuerdo y por ello se tuvo por intentado el acto conciliatorio en los términos del art. 73 del CPL y se procedió a proveer las pruebas oportunamente ofrecidas.

Concluido el período probatorio, en fecha 10/06/24 se produjo el informe del Actuario sobre las pruebas ofrecidas y producidas de las que surgió que la actora ofreció las siguientes: 1) Instrumental: producida, 2) Informativa: no admitida, 3) Confesional: producida; parte demandada: 1) Documental: producida, 2) Reconocimiento de documental: producida, 3) Testimonial: parcialmente producida.

La parte actora presentó su alegato en fecha 12/06/2024, mientras que la demandada lo hizo en fecha 18/06/2024.

A continuación, mediante providencia de fecha 25/06/2024 se dispuso pasar los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, dejando la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, resultan hechos admitidos, expresa o tácitamente por las partes, y por ende, exentos de prueba: 1) La existencia de una relación laboral entre Flavia Gina Díaz y la firma Premium Security Service SRL desde fecha 18/07/2022. 2) El desempeño de la actora realizando tareas de vigilancia y su registración laboral como vigilador general del CCT 507/07. 3) Carta documento de despido directo de fecha 14/03/23 e intercambio telegráfico entre las partes.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que este sentenciante deberá expedirse (art. 214 inc. 5 del CPCCT supletorio) son las siguientes: 1) Jornada laboral, 2) Remuneración devengada. 3) Extinción del contrato de trabajo: justa causa. 4) Procedencia de los rubros y montos reclamados, intereses, planilla de condena; 5) costas y honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante LCT) y el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 507/07. Así lo declaro.

PRIMERA CUESTION:

Jornada laboral

La parte actora alegó cumplir una jornada completa de 8 a 20 horas, durante 20 días seguidos con un descanso de 10 días, mientras que la demandada señaló también una jornada completa pero de 8 horas diarias durante 15 días por 15 días de descanso.

Al respecto resulta oportuno destacar lo que establece el CCT 507/07 en su art. 9: *“La jornada de trabajo ordinaria será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales con un franco semanal previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o lo que específicamente se regule en la materia. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de seis horas se abonará al vigilador un jornal proporcional. Para el supuesto que la jornada fuera superior a seis horas el jornal se pagará completo. En los casos que el vigilador cumpla hasta doce horas diarias con su conformidad sin superar las cuarenta y ocho horas semanales, aun tratándose de sábados y domingos, mediando siempre doce horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras. No corresponderá el pago de horas extras cuando se otorgase el franco compensatorio correspondiente”.*

Por su parte el art. art. 12, sobre Recargos, señala: *Atento a la modalidad especial de la actividad y a que las tareas no pueden ser abandonadas sin riesgos de resentir la eficacia del servicio, excepcionalmente el personal podrá ser recargado, en los supuestos en que los reemplazos no sean suficientes. En estos casos deberá prestar como máximo un turno más de trabajo, el que no podrá exceder de ocho horas, percibiendo el trabajador el recargo horario conforme la normativa vigente o le será otorgado un franco compensatorio. Las empresas no podrán ejercitar esta facultad más de cuatro veces al mes ni cuando el trabajador, al momento de la contratación, acredite tener otras tareas que puedan superponerse.*

Asimismo el art. 14 sobre “Excedentes de horas de trabajo. Variabilidad”, señala: *Los excedentes de horas trabajadas se abonarán con los recargos que impongan las normas vigentes. **El pago de dichas bonificaciones no procederá si el empleador hubiere otorgado los francos compensatorios correspondientes.** El trabajo extraordinario podrá variar de acuerdo a las necesidades de los diferentes objetivos y/o servicios a cubrir por la empresa.*

Al respecto, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 3, en autos “BORQUEZ RUBEN ANGEL Vs. INMUNITY SRL S/ COBRO DE PESOS”, en sentencia 191 de fecha 31/10/2011, señaló: *“El actor prestó servicios continuos e ininterrumpidos en relación de dependencia para la demandada, desempeñándose en las tareas de vigilador general. La jornada laboral de doce horas denunciada en la demanda, no fue acreditada porque no hay prueba de la prestación de servicios en los horarios denunciados en la demanda. Es del caso señalar que el Art. 3 inc. a) de la Ley 11.544 excluye a los “empleos de dirección o de vigilancia” del régimen general de la jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Al respecto, la jurisprudencia que comparto tiene dicho*

que las funciones de vigilancia superior y subalterna se hallan contempladas en el Art. 11 del dec. 16.115/33, como excepciones a la jornada legal, a que se refiere el Art. 3º, inc. b) de la Ley 11.544. Tanto la vigilancia de personas como de cosas quedan comprendidas en el concepto expresado (CNATr.(EnPleno), 07/03/1980, in re: "Quiroga, Rodolfo O. y otros c. Empresa de Ferrocarriles Argentinos", LA LEY1980-B, 62 - DT1980, 339 -, Cita Online: AR/JUR/5724/1980). La Corte Suprema de la Pcia. de Buenos Aires ha sostenido también en numerosos fallos que las "tareas de vigilancia" a que alude el Art. 11 del dec. 16.115/33, comprende tanto las funciones de vigilancia superior como la subalterna, y por lo tanto ambas se encuentran exceptuadas del régimen general de la jornada legal a que se refiere el Art. 3 inc. "b" de la Ley 11.544. ("Acuerdos y Sentencias", 1967-II-278; causas L 36.878, sent. 18-XI-86; L.44.391, sent. 25-IX-90)".

En ese contexto y con tales precedentes, corresponde aclarar que la modalidad denunciada por la parte actora de 8 a 20 horas, durante 20 días seguidos con un descanso de 10 días no fue probada. A ello hay que agregar que, si bien por la modalidad de la prestación de sus tareas, la actora se encontraba exceptuada del cumplimiento de la jornada legal, conforme a lo previsto en el art. 9 CCT 507/07, ello lo será en la medida de que no se superen los topes allí establecidos (48 horas semanales).

Por otro lado, se encuentra acreditada la jornada denunciada por la demandada de 8 horas diarias durante 15 días por 15 días de descanso y, si bien se superó los topes establecidos por el art. 9 del referido convenio (48 horas semanales), teniendo en cuenta lo que establece el art. 14 del CCT antes reseñado, el pago de dichas bonificaciones no procederá si el empleador hubiere otorgado los francos compensatorios correspondientes, circunstancia cumplida por el demandado al haber otorgado los 15 días de descanso.

Como consecuencia en ese contexto y con tales precedentes considero que la actora no logró acreditar la jornada denunciada por lo que tendré como jornada la denunciada por la demandada de 8 horas diarias durante 15 días por 15 días de descanso, no correspondiendo el pago de los excedentes de las horas trabajadas conforme a lo analizado. Así lo declaro.

Remuneración devengada

Sobre el presente tópico, discrepan las partes puntualmente sobre la remuneración que debía percibir la actora. Aquella señaló que la mejor remuneración normal y habitual percibida que correspondió al mes de febrero de 2023 fue por la suma de \$141.999,99, no obstante, indicó que remuneración que debió percibir ascendía a la suma de \$183.000, sin explicar el motivo de aquella diferencia como tampoco reclamó deferencias salariales.

Por su parte la demandada solo negó la remuneración devengada denunciada.

Al respecto cabe sostener que el empleador no puede ampararse en una mera negativa genérica cuando está en mejores condiciones que el empleado para desmentir o acreditar ciertos hechos y debe dar su versión de los hechos. Por ello, estamos en esta situación ante la necesidad de una auténtica inversión de la carga probatoria, pues la duda no puede sino favorecer al operario (art. 9º LCT). En definitiva, cuando el empleador está en óptimas condiciones de probar un punto, la negativa genérica se vuelve dudosa y, por ende, la carga probatoria se invierte. Este es el principio que informa la solución establecida en el art. 60 tercer párrafo del CPL en cuanto indica que " *el demandado deberá proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los hechos invocados en la demanda, a pesar de su negativa*".

Por ello, considerando la omisión del demandado respecto de su carga procesal, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el referido art. 60 CPL, y no existiendo otro elemento probatorio tengo por cierto que la actora percibió como mejor remuneración normal y habitual la suma de \$141.999,99. Así lo declaro.

Conforme surge del cotejo realizado con las escalas salariales y los parámetros desarrollados anteriormente, se advierte que la remuneración denunciada como percibida por el actor resultaba inferior a la que le correspondía.

En este sentido en cuanto a la remuneración devengada que correspondía al momento del despido, corresponde considerar que surge del acta acuerdo salarial de fecha 24/02/23 -Resolución N° 397/2020 y su prórroga por resol. N° 475/20- las escalas salariales vigentes para el periodo marzo del año 2023. Según ello, el salario básico para la categoría de vigilador general, ascendía a

la suma de \$117.000, el que con los adicionales de ley previstos por la normativa convencional (\$ 12.000 por presentismo, viático \$ 25.000 y suma no remunerativa \$29.000), arroja un total de \$183.000.

En ese contexto, la demandada liquidó y abonó conceptos tomando como base un importe inferior al señalado y, como corolario de lo expuesto, la remuneración devengada a la época del despido era de \$117.000, más los adicionales previstos en la normativa convencional. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION:

Causal de extinción del vínculo laboral. Justificación del despido.

Coinciden las partes en que la vinculación laboral se extinguió por despido directo comunicado por la accionada mediante CD de fecha 14/03/23.

El demandado, en aquella misiva comunicó a la actora, el despido directo con causa justificada, la cual refiere: *“En atención a que usted durante el tiempo que viene prestando servicios ostenta numerosos reclamos por parte de los supervisores a causa de la exteriorización de diversas faltas disciplinarias laborales, y que incluso ocasionaron que fueron reclamadas por el cliente Proyecto Minero MARA, que se evidencia por su parte en permanentes reclamos a las disposiciones y órdenes del servicio e incluso el incumplimiento de las tareas con la eficiencia y eficacia esperada, lo que pone en evidencia que usted no está de acuerdo con la modalidad de trabajo contratada por el cliente y llevada a cabo por nuestra empresa, motivando que se lo tuviera que rotar en varios puestos internos pero sin que se lograra su adaptación y obediencia a las normas, lo que por un lado perjudica la normal dinámica del trabajo en equipo y por el otro, pone en serio riesgo la continuidad del servicio de vigilancia con ese contratante, es que NOTIFICO a Ud que a partir de la recepción de la presente queda despedida, por su exclusiva culpa y responsabilidad. Téngase en cuenta que fueron innumerables las veces que los supervisores le solicitaron sin éxito que cambie su conducta. En consecuencia, está su liquidación final y documentación del art. 80 a disposición en el término de ley”.*

Conforme surge del tenor de aquella carta documento, corresponde el análisis de la causal contenida en la misiva referida.

Al respecto dispone el art. 242 de la ley de contrato de trabajo, 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.

En virtud de lo dispuesto por el art. 322 CPCC, correspondía a la demandada acreditar el incumplimiento de las obligaciones contractuales de la actora que fueron de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación laboral, habilitando el desplazamiento del principio de conservación del contrato (art. 10 LCT) y conforme el criterio de la CSJT en autos: *“Carrizo Santiago Eduardo Vs. Valle Fértil S.A. S/Cobro de pesos. (Expte: LC247/14, en sentencia N° 1492 de fecha 16/10/2018).*

Por otro lado, cabe tener presente que el art. 243 de la LCT prevé que quien denuncia con causa el contrato de trabajo debe formalizarlo por escrito y expresar con suficiente claridad las razones que llevan a rescindir el vínculo por culpa de la contraria. Se sostiene que esta exigencia se funda en la preservación de la buena fe que debe regir la relación de trabajo hasta el momento de su extinción y el principio de defensa en juicio consagrado en el art. 18 de la Constitución Nacional.

En este sentido, comparto el criterio tomado por la CSJT en la causa *“Pereyra Eduardo Daniel vs Chincarini S.R.L s/ indemnizaciones”* (sent. 632 del 30/06/2014) en la que sostuvo: *“Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron: a) Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. b) Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. c) Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. d) Cuando se mencionan*

faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. e) En el caso de alegarse trabajo a desgano, deben mencionarse cuáles son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. f) Si se plantea desobediencia a órdenes del superior, debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. g) Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión. (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, "El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario", Litoral 2012 (febrero), 23)".

En el caso en estudio, se advierte, conforme surge de autos, que la demandada, recién en su contestación de demanda, realizó precisiones respecto de los antecedentes y del hecho que, según su versión, habría desencadenado la decisión de despido comunicada en la CD transcripta.

Al respecto, conocer clara y puntualmente cuales son las injurias en las que se funda su despido, se encuentra relacionado directamente con el principio de buena fe contractual (art. 63 LCT) y que también hace a la invariabilidad de la causal de denuncia del contrato de trabajo y por ello ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones referidas. En este sentido, adhiero y hago propio el criterio jurisprudencial que considera que el despido es injustificado si no se ha individualizado correctamente en qué se funda la ruptura del contrato, recurriéndose a una formula ambigua que le permite a la demandada cambiar con posterioridad a los hechos según su criterio, en violación de lo dispuesto por el art. 243 de la LCT (CNAT, S.I, 31/5/99, DT, 1999-B- 2281).

También se advierte que en la misiva de distracto se refiere de manera genérica los incumplimientos de la actora sin indicar los lugares específicos en que habrían ocurrido, en que consistieron dichos incumplimientos señalados o producto de que conductas se generaron la señalada deficiencia en su cumplimiento, además tampoco se indicaron fechas y personas que hubieran presenciado dichas faltas. Ante ello, la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión, y como es sabido, dicha exigencia legal tiene su razón de ser en la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, de manera tal que al demandar sepa cuál es el incumplimiento que se le endilgó para despedirlo y así poder organizar su defensa judicial y ofrecer las pruebas respectivas (CSJN, 16-2-93 en autos "Riobo, Alberto c/ La Prensa SA"; 9-8-01 in re "Vera, Daniel A. c/ Droguería Saporiti SA", entre otros), a la par que resguardar la invariabilidad de la causal. A mayor abundamiento nótese que tampoco existió algún tipo de sumario administrativo que le hubiese permitido a la actora ejercer algún tipo de defensa frente a los hechos endilgados.

Por último cabe destacar que cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, como lo señalado por la demandada en su responde, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión y sin embargo no lo hizo.

Como consecuencia considero que el despido comunicado por el demandado en carta documento de fecha 14/03/2023, tratándose de una comunicación que no contiene la totalidad de los elementos necesarios para interpretarla como expresión suficientemente clara de los motivos expuestos y, además, cuyas genéricas causales invocadas no fueron probadas durante el proceso, resulta injustificado en los términos del art. 242 y 243 de la ley de contrato de trabajo. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

La parte actora, en la demanda, pretende la suma total de \$1.263.782,26 o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, multa del art. 80 de la LCT e indemnización del art.2 de la Ley N° 25323.

Al haberse determinado en autos que el distracto se produjo por despido directo injustificado conforme lo resuelto en la segunda cuestión, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC, por lo cual se analizarán detalladamente cada uno de ellos:

1) Indemnización por antigüedad: La parte actora resulta acreedora de este rubro, atento a lo tratado en las cuestiones precedentes y por encontrarse reconocido que la extinción de la relación laboral se produjo por despido directo injustificado (art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

2) Sustitutiva de preaviso (arts. 232 de la LCT): Este rubro resulta procedente de acuerdo a lo tratado.

3) SAC sobre preaviso: se declara procedente este rubro de acuerdo a lo resuelto por la CSJT in re: Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani (sent. n° 107 del 07/03/12).

4) Integración mes despido: El actor tiene derecho a este rubro atento a que la fecha de distracto 14/03/23 no coincide con el último día del mes (conf. art. 233 LCT). Así lo declaro.

5) Multa del art. 80 LCT: El art. 80 de la LCT establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

En el presente caso, la demandada en su responde manifestó que el certificado del artículo 80 LCT le fue puesto a disposición de la actora quien nunca concurrió a retirar el mismo.

Para resolver la cuestión señalada, debe valorarse no solo lo dispuesto por el art. 80 en cuanto a los dos instrumentos que debe el empleador entregar, sino también la finalidad de uno y otro, y que la multa busca reparar los daños que el incumplimiento -total o deficiente de dicha obligación- acarrea hacia el trabajador.

Bajo tales premisas, se debe tener en cuenta que la accionada -para tener por cumplida su obligación- debió haber entregado efectivamente a la trabajadora tales instrumentos, o en su defecto haber consignado esa documentación, lo que liberaría su responsabilidad por dicha falta de entrega en los términos de los arts. 904, 910 y ccdtes del CCCN, lo que no surge acreditado. Ergo, la mera puesta a disposición de la actora -según lo manifestado en el responde por la propia demandada- no puede ser tenida como cumplimiento de la obligación de hacer que prescribe el art. 80 de la LCT.

Así la jurisprudencia tiene dicho que: "No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser

cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”).

En consecuencia, resulta admisible este rubro, por cuanto la mera puesta a disposición no implica cumplimiento de la obligación de hacer establecida por el art. 80 LCT, y porque el actor acreditó haber dado cumplimiento con el presupuesto de procedencia de la sanción prevista en la legislación vigente, esto es, con la intimación fehaciente en los términos y plazos previstos por el art. 80 LCT y art. 1 del Decreto 146/01, mediante telegrama de fecha 26/04/23 (reconocido y adjuntado por la propia demandada) con la intimación cursada a los fines de la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones acorde a sus reales condiciones de trabajo, emplazamiento que cumple con las exigencias previstas en el art. 80 de la LCT y art. 3 del decreto 146/01 por lo que corresponde acceder al rubro reclamado.

6) Multa art. 2 de la Ley N° 25323: Resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la intimación fehacientemente del accionante para el pago de las indemnizaciones por despido sin causa, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la C.S.J.T, sent. 1433 de fecha 21/11/2016 en “Gomez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Así surge del TCL de fecha 26/04/2023 y reconocida por la propia demandada. Así lo declaro..

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT). Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: *“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”*.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 bis de la C.N.) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que *“El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”*.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la C.S.J.T como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación

Argentina. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso 18/07/22

Egreso 14/03/23

Antigüedad 7 meses y 24 días

Categoría: vigilador general conforme CCT 507/07

Básico \$ 117.000,00

Viatico \$ 25.000,00

Presentismo \$ 12.000,00

No Remunerativo \$ 29.000,00

Total \$ 183.000,00

1) Indemnización por antigüedad

\$ 183.000,00 X 1 año \$ 183.000,00

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 183.000,00 x 1 mes \$ 183.000,00

3) Integración mes de despido

\$ 183.000,00 / 30 x 16 días \$ 97.600,00

4) SAC s/ Preaviso

\$ 183.000,00 / 12 \$ 15.250,00

5) Art. 2 Ley 25.323

$(\$183000 + \$183.000 + 97.600) \times 50\%$ \$ 231.800,00

Total Rubros 1) al 5) \$ al 21/03/2023 \$ 710.650,00

Interés tasa activa BNA desde 21/03/2023 al 13/09/2024 159,91% \$ 1.136.400,42

Total Rubros 1) al 5) \$ al 13/09/2024 \$ **1.847.050,42**

6) Art. 80 LCT

\$ 183.000,00 x 3 \$ 549.000,00

Interés tasa activa BNA desde 01/05/2023 al 13/09/2024 143,54% \$ 788.034,60

Total Rubros 6) \$ al 13/09/2024 \$ **1.337.034,60**

Resumen condena DIAZ FLAVIA GINA

Total Rubros 1) al 5) \$ al 13/09/2024\$ 1.847.050,42

Total Rubros 6) \$ al 13/09/2024\$ 1.337.034,60

Total General \$ al 13/09/2024\$ 3.184.085,02

COSTAS:

Atento el resultado arribado, en virtud del principio objetivo de la derrota, corresponde imponer la totalidad de las costas a la parte demandada (cf. art. 61 del CPCC, supletorio al fuero según art. 49 del CPL). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 13/09/24 la suma de \$3.184.085,02 (pesos tres millones ciento ochenta y cuatro mil ochenta y cinco con dos centavos).

De conformidad con lo normado por los artículos 15, 39, 40 y ccdtes. de la Ley N° 5480 y 51 del CPT, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Juan José Sirena, por su actuación en autos como apoderado en el doble carácter por la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$720.291,88 (base x 15% más 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Salvador María del Carril, por su intervención en el doble carácter por la parte demandada, durante las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$432.175,13 (base x 9% más 55% por el doble carácter).

Teniendo en cuenta que los honorarios del letrado Salvador María del Carril resultan inferiores al monto fijado como consulta mínima por el Colegio de Abogados de Tucumán por lo que en mérito a ello y lo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria N°5480 se regula una consulta escrita equivalente a \$620.000, por su doble carácter. Así lo declaro.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR LA DEMANDA promovida por Flavia Gina Díaz, DNI N°36.914.102, con domicilio en Pasaje 12 de Octubre N° 10, Ingenio Santa Lucía, Tucumán, en contra de PREMIUM SECURITY SERVICE SRL con domicilio en Avenida América N° 2020 de San Miguel de Tucumán, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de \$3.184.085,02 (pesos tres millones ciento ochenta y cuatro mil ochenta y cinco con dos centavos), en concepto indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, multa del art. 80 de la LCT e indemnización del art.2 de la Ley N° 25323, debiendo abonar dicho importe en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II) COSTAS: Como se consideran.

III) HONORARIOS: A los letrados, Juan José Sirena, por su actuación en autos en la suma de \$720.291,88 y al letrado Salvador María del Carril, por su intervención por la parte demandada, la suma de \$ 620.000, atento a lo considerado.

IV) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley N°6204).

V) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MEM

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 17/09/2024

Certificado digital:

CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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