Expediente: **1369/14**
Carátula: **MEDINA GABRIEL ANTONIO C/ MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS "LA LUZ" S.R.L. S/INDEMNIZACION POR DESPIDO S/ X - INSTANCIA UNICA**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**
Tipo Actuación: **FONDO (ANTERIOR REF. LEY 8988 INST. UNICA)**
Fecha Depósito: **21/09/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - MEDINA, GABRIEL ANTONIO-ACTOR
90000000000 - ADAD, SONIA NOELIA-PERITO CONTADOR
90000000000 - ALBORNOZ, MARIA JULIETA-PERITO C.P.N.
27114769199 - TERRAZZINO, NOEMI GLADYS-PERITO CONTADOR
23231174699 - MANTENIMIENTO Y SERVICIO LA LUZ S.R.L., -DEMANDADO
20279759266 - MARTINEZ IRIARTE, JUAN PABLO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 1369/14

H103215303601

JUICIO: "MEDINA GABRIEL ANTONIO c/ MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS "LA LUZ" S.R.L. S/INDEMNIZACION POR DESPIDO s/ X - INSTANCIA UNICA" EXPTE. N° 1369/14

San Miguel de Tucumán, Septiembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en esta causa caratulada: “Medina Gabriel Antonio c. Mantenimientos y Servicios “La Luz” S.R.L s/ Indemnización por despido – Instancia Unica. Expte. 1369/14” sustanciada por ante el Juzgado de Conciliación y Trámite del Trabajo de la Vª Nominación, de la que

RESULTA:

A fs. 41/47 se presenta la letrada Olga Margarita Pachau de Rojas en representación de Gabriel Antonio Medina, DNI 28.965.506, con domicilio en calle Calle 27 n° 226, Las Talitas, Provincia de Tucumán. Inicia juicio de indemnización por despido en contra de Mantenimiento y Servicios La Luz SRL, con domicilio en calle Corriente n° 311, Planta Alta, de esta ciudad. Reclama el pago de indemnización por despido conforme rubros y montos que detalla en planilla de fs. 47.

Relata que el Sr. Gabriel Antonio Medina comenzó a prestar servicios para la demandada en fecha 20 de noviembre de 2009, y lo registraron en fecha 08/07/2010, en tareas administrativas, cumpliendo horario comercial de 8 horas diarias (4 hs. A la mañana y 4 hs. A la tarde) y desde el año 2011 un horario corrido desde las 9:00 hasta las 17:00 hs.

Manifiesta que sus tareas específicas consistían en: archivar documentación, atender teléfono, atender proveedores, hacer las facturaciones a clientes, le llevaba y cobraba esas facturaciones, y toda tarea administrativa e informática, ya que en la PC estaban todos los datos de bancos,

proveedores, personal, en un archivo denominado “Indice” que todo administrativo tenía acceso. Recién cuando lo registraron (en 2010), además de las tareas administrativas, tenía instrucciones de la empleadora de controlar e informarle los saldos de todos los Bancos (5 bancos). Además preparaba las planillas para el pago de los sueldos de todos los Bancos (5 bancos). Además preparaba planillas para el pago de los sueldos mediante acreditación bancaria, las cargaba en la página de la cuenta del Banco Galicia, previa autorización de la empleadora quien la revisaba antes de ser cargada. Una vez cargada la planilla, la empleadora con su firma digital autorizaba el débito de los sueldos, de la cuenta de la empresa. Por orden y para la empleadora, cobraba las transferencias bancarias que hacían a su nombre, compraba y vendía dolares, hacía depósitos y retiros bancarios por lo que transportaba importantes sumas de dinero, sin ningún acompañamiento de seguridad.

Continúa diciendo que el Sr. Medina también viajaba a la Termas de Río Hondo, a Santiago del Estero, para llevar documentación -que preparaba con el Contador de la empresa para las licitaciones. Y a esa provincia, además en forma mensual viajaba a recabar información variable para liquidar los sueldos del personal allí contratado. El actor manejaba la camioneta de la empresa, además se encargaba de comprar mercadería y distribuía los productos en los lugares que el personal realizaba las tareas de limpieza.

Agrega que por la multiplicidad de tareas es que la real jornada era completa y no media jornada como consignaba en los recibos, y la demandada le abonaba un sueldo mayor al que figuraba en sus recibos, es decir que le pagaba en negro y según las tareas, razón por la cual no percibía todos los meses el mismo sueldo en negro.

Sostiene también la empleadora registró irregularmente al actor por cuanto lo hizo bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial (½) jornada cuando en realidad cumplía jornada completa. De allí también la existencia de sueldo en negro. O sea que en los recibos de sueldo la remuneración que consignaban era de $3.508 acorde a la registración deficiente pero la real remuneración fijada acorde a la jornada completa y tareas era de $11.000. Sin embargo todas las sumas eran acreditadas en la cuenta sueldo.

En relación al despido refiere que luego de las vacaciones de Enero/14, el actor regresa a trabajar y se presenta el día 4 de febrero /14, y ese mismo día lo mandan a Santiago del Estero, solo en la camioneta Fiorino de la empresa, a presentar documentación para una licitación, que le es adjudicada a la empresa demandada. Ese mismo día el actor regresa a hs. 14 y cuando llega al lugar de trabajo, la Sra. Luz Carrizo lo estaba esperando junto con un Escribano y le entregan una nota con fecha 4-feb-2014 que decía: “...*Hemos comprobado, a través de informes bancarios que Ud. ha utilizado la cuenta del Banco Galicia, a la que tenía acceso mediante mi computadora personal y su conocimiento de la clave para efectuar numerosas transferencias, desde dicha cuenta a las cuentas sueldo del personal por importes superiores a las planillas que Ud. modificaba para recibir un importe superior al que correspondía...A los fines de darle la posibilidad de defenderse y de justificar las razones de estas transferencias, se le otorga el perentorio término de 48 hs. A partir de la fecha, plazo en el cual deberá informar y acompañar documentada cuenta de estas operaciones. En caso de no cumplir este requerimiento, no nos quedará otro remedio que el de despedirlo por pérdida de confianza, además de formular las denuncias penales que correspondan y accionar civilmente por los daños producidos. Durante las 48 hs. Otorgadas, se le exime de prestar servicios...”*

Sostiene que en fecha 06-Feb-14 el actor contesta el requerimiento, mediante nota y acompaña documentación del movimiento de su cuenta sueldo, donde se le acreditaban los haberes en blanco y también en negro aclarando el actor en la nota que la demandada le había asegurado que ello no le traería ningún inconveniente. Esto, por cuanto en general las sumas en negro son abonadas por aparte y no en la cuenta sueldo, sin embargo al actor se le depositaba en la misma cuenta sueldo. Al día siguiente (7-2-14), y habiendo vencido el plazo de 48 hs. Determinado por la empleadora, el actor se presentó a su lugar de trabajo en el horario habitual, pero lo niegan el ingreso, manifestándole que ya le habían enviado carta documento de despido. Ante el impedimento de ingreso a su lugar de trabajo el día 7/2/14, el actor a fin de resguardar sus derechos, se dirigió a la Oficina de Trámites Ciudadanos de la Policía de Tucumán y dejó constancia de ello.

Continúa diciendo que ante tal situación y sin haber recibido notificación del despido anunciado, el día 12-02-14 el actor envió TCL intimando se le aclare su situación laboral. La demandada contestó el TCL del actor, mediante Carta Documento de fecha 13-02-14, rechazándolo por falso e improcedente, y ratifica la Carta Documento cursada el 7-2-14, aclarando que no fue entregada

porque en dos oportunidades estaba cerrada el domicilio. Surge de la CD de la empleadora que el despido lo ha decidido el día 7/2/14 invocando causal de pérdida de confianza.

Concluye diciendo que la empleadora, en forma ardidosa acusa al actor de maniobras fraudulentas con el único propósito de fabricar una causal de despido, y así evadir las obligaciones laborales que marca el art 245, 232 y 233 LCT, frente a la decisión de la patronal de desvincular arbitrariamente al trabajador. La realidad es que nunca existieron maniobras fraudulentas por parte del actor. La sumas depositadas en su cuenta sueldo son las que la empleadora le abonaba conforme la consignación en los recibos y por su efectiva y real prestación de servicios y jornadas cumplidas por el actor (quien no estaba registrado correctamente como empleado a tiempo completo y realizaba tareas más allá de las propias de Administrativo “A”, ay que cumplía su trabajo con traslados a otras provincias y funciones de responsabilidad representando a la empresa, o sea también por la remuneración en negro.

Corrido traslado de la demanda, a fs. 60/67 lo contesta el letrado Juan Pablo Martínez Iriarte en representación de Mantenimientos y Servicios La Luz SRL, niega los hechos que la fundan y solicita su rechazo.

Reconoce que el actor ingresó a trabajar para su mandante el 08.07.2010 tal como consta en los recibos de sueldo, cumpliendo tareas de Administrativo A. En cuanto a la jornada de trabajo, el actor cumplía media jornada, conforme consta en el sueldo que se le liquidaba mes a mes en tiempo y forma, siendo el mismo ajustado a la escala salarial aplicable ya a las horas efectivamente trabajadas.

Relata que la relación laboral se desarrolló con normalidad al principio cumpliendo su mandante con todas las obligaciones laborales y legales, no así el actor, quien a fines de la relación laboral comenzó a tener actitudes para con el demandado, que devinieron en el justificado despido directo con causa. El actor venía demostrando una actitud muy sospechosa en el cumplimiento de sus funciones, lo que llevó a su mandante a poner más atención en él y tener que seguirlo de cerca controlando un poco más sus tareas. Así fue que descubrió ciertas manipulaciones realizadas por el actor con el dinero de la empresa que destinaba a pagar los sueldos de sus empleados, incluso el suyo.

Continúa diciendo que concretamente el actor transfería de la cuenta de la empresa a su propia cuenta sumas notoriamente superiores a las que le correspondía por mes, y ahora pretende cambiar la realidad de los hechos diciendo que dichas sumas extras era pagos en negro que la empresa le hacía y lo habilitaba a él para que realice las transferencias. Eso es falso, lo único cierto es que el actor se estaba apoderando indebidamente de sumas de dinero, lo que motivó incluso a iniciar una denuncia penal en su contra en fecha 18.06.14.

Sostiene que, habiendo analizado las funciones que cumplía el actor, se puede responder por qué los hechos le son imputables a él. Y esto es porque dentro de sus tareas el actor manejaba importantes datos e información confidencial de la empresa. Todo lo relativo a pago de haberes el actor estaba a su cargo y era quien efectuaba las trasferencias a las cuentas de los empleados, y ello porque su mandante le llegó a suministrar la clave de la cuenta de la empresa para que pudiera cumplir su tarea. No es menor la responsabilidad que tenía y sobre todo la confianza que la empresa depositó en este trabajador.

Agrega que la situación hizo crisis en enero de 2014 cuando el actor salió de vacaciones, y en ese tiempo que no estuvo, su mandante realizó un control estricto de todos los movimientos realizados por el Sr. Medina. Allí se dio con la sorpresa que el actor había transferido indebidamente y sin autorización, dinero de la cuenta de la empresa a su cuenta sueldo por montos superiores a lo que le correspondía percibir por mes. Resalta que según consta en el acta notarial del Escribano Villagra, su mandante le informa al actor que realizaría las acciones judiciales pertinentes y éste le solicita que no lo haga manifestando que estuvo con muchos problemas personales y que devolvería todo el dinero faltante y de ser necesario incluso vendería el automóvil.

Manifiesta la demandada que, ante el mal desempeño y sus fraudulentas maniobras reconocidas por el propio actor, decidió despedirlo con justa causa el 07/02/2014. Esta carta documento fue devuelta en dos ocasiones por el correo en virtud de que el domicilio del actor se encontraba cerrado y negaron su recepción, así fue que se le dejó aviso de retiro y la misma volvió a las oficinas del correo, pero el Sr. Medina nunca retiró su notificación. El 13.02.14 el actor remite TCL 83749617 a su mandante solicitando se aclare su situación laboral, sin saber que ya había sido despedido con

causa el 07.02.14, por no retirar la CD con el aviso de retiro, que fue contestada y en la misma carta documento se reitera la CD de fecha 07.02.14 por la cual se lo había despedido con justa causa.

Impugna el sueldo tomado para el cálculo de las indemnizaciones y solicita el rechazo la indemnización del art. 2 ley 25323.

A fs. 106 se abre la causa a prueba.-

A fs. 115 corre agregada el acta de la audiencia prevista por el art. 69 CPL. Las partes manifiestan la imposibilidad de conciliar, procediéndose a proveer las pruebas oportunamente ofrecidas.-

A fs. 404, por Secretaría Actuaría se informa sobre la actividad probatoria de las partes. Pruebas de la Actora: 1) Instrumental, producida (fs. 120/122); 2) Informativa, producida (fs. 123/193); 3) Testimonial, parcialmente producida (fs. 194/214); 4) Confesional, producida (fs. 230/238); 5) Pericial Contable, no producida; 6) Informativa, parcialmente producida. Pruebas de la parte Demandada: 1) Instrumental, parcialmente producida (fs. 348/356); 2) Informativa, parcialmente producida (fs. 357/366); 3) Testimonial, parcialmente producida (fs. 367/404; 4) Pericial Contable, acumulada al cuaderno n° 5 del actor.

A fs. 407/412 se agrega alegato de la parte actora y a fs. 414/419 rola agregado alegato de parte demandada, elevándose los autos por ante la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, para el dictado de sentencia definitiva.

Elevadas las actuaciones a esta Sala I° de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, habiéndose integrado la misma, a fs 438 se dispone como medida para mejor proveer que se produzca la prueba pericial contable. En fecha 24/10/2023 la parte actora solicita el sorteo de perito contador para dar cumplimiento con la medida para mejor proveer ordenada. En fecha 13/03/2024 la perito contadora presenta pericia.

Estando en vigencia la Acordada N° 462/2022, y ante la adecuación de la integración del tribunal dispuesto en la misma en virtud al esquema de subrogancia, por proveído de fecha 27/03/2024 se informa a las partes que el tribunal que intervendrá en la presente causa estará integrado por las Vocales Marcela Beatriz Tejeda y María del Carmen Domínguez, como vocal preopinante y conformante respectivamente y se llaman los autos para resolver y

CONSIDERANDO

VOTO DE LA SRA. VOCAL PREOPINANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

Entiende esta Vocalía que corresponde en forma previa excluir aquellos extremos que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes, como ser: existencia de la relación laboral, categoría profesional, la autenticidad de las misivas emitidas y recibidas tanto por la parte actora como por la demandada.

En merito a lo expuesto en el párrafo precedente, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegarse a dilucidar la verdad objetiva del caso conforme al principio de la sana critica racional. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Las cuestiones controvertidas son: 1.- fecha de ingreso, jornada de trabajo; 2.- acto, fecha y justificación de la extinción de la relación laboral, 3.- rubros e importes reclamados.-

PRIMERA CUESTION: Fecha de ingreso y jornada de trabajo

No se encuentra controvertida la existencia de la relación laboral ni categoría profesional.

No se encuentra controvertida la existencia de la relación laboral, sin embargo sostiene el actor que se encontraba erróneamente registrado por cuanto ingresó a trabajar para la demandada el 20/11/2009 y no el 08/07/2010 y lo hacía en jornada completa y no media jornada. La parte demandada niega que el trabajador se encontrara mal registrado.

A fs. 22/37 se agregan recibos de sueldo de los que surge que Gabriel Antonio Medina se encontraba registrado con fecha de ingreso el 08/07/2010, con la categoría de Administrativo A, media jornada. Igual información surge del informe de Afip que se agrega a fs. 138/145.

A fs. 202 se agrega declaración testimonial de Mónica Elizabeth La Pena, cuyo testimonio fue objeto de tacha por parte de la demandada (fs. 214/215) fundado en que evidencia complacencia y falsedad en sus dichos.

Manifiesta que la impresición en los dichos de la testigo, sus contradicciones, los detalles aportados respecto de la relación laboral, como así también la notoria falta de fundamentos o razón en sus dichos, que tornan a esta declaración como inoficiosa y no apta para aportar elemento de prueba alguno.

En cuanto a la fecha de ingreso, constituía carga del trabajar acreditar que se encontraba erróneamente registrada y que ingresó en una fecha anterior a la determinada en los recibos de sueldo e informe de Afip, pero ninguna prueba en contrario ha aportada, tomándose en consideración que la testigo no aporta ninguna información al respecto.

En consecuencia se tiene por cierta la fecha registrada en los recibos de sueldo, el 08/07/2010.

En cuanto a la jornada de trabajo, cabe tener presente que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, y debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad (arts. 91/92, y 197/198 LCT y ley 11.544).

Nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos “NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS” (Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que “la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad. En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que “si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido”

Resulta necesario destacar la importancia de la determinación de la jornada de trabajo efectivamente realizada por el trabajador en cuanto hace a la modalidad del contrato de trabajo y sus condiciones y que en definitiva fijará las pautas respecto de las normas aplicables. Adviértase que el contrato a tiempo parcial se encuentra incluido dentro del capítulo de las modalidades del contrato y de ahí la importancia de tu determinación en cuanto incide en la correcta aplicación del derecho, imputación del salario, pago de aportes, horas extras, etc.

Como se dijo, la carga de la prueba de la extensión de una jornada laboral distinta a legal pesa sobre el empleador. En autos el Sr. Medina declara que trabajaba jornada completa y no media jornada conforme fuera registrada, lo que fue negado por la empleadora.

En relación a la jornada laboral la testigo La Pena (fs. 202) dice lo siguiente: “...*no se muy bien sus horarios, pero todos cumplíamos 8 horas, casi siempre lo encontraba a la mañana o a la tarde, él no era el único en administración, había dos o tres personas que cumplían la misma función, tanto labores bancarias como de administración o de compras de insumos. Todos los que estaban en esa área cumplían las mismas funciones. Por ejemplo cuanto yo iba a pedir adelantos de sueldo o mis horas extras, ellos son los que firmaban y*

ponían el sello. No tenían una sola función determinada...” . “...Trabajaba 8, 10 o a veces 12 o incluso más si tenía que irse a otras ciudades...”.

Considero suficiente a los fines de determinar la jornada de trabajo a tiempo completo con la sola la declaración de la testigo Mónica Elizabeth La Pena. Ello así en razón que del análisis de la misma surge que en referencia a la jornada es específica respecto del horario, da razón de sus dichos. En contraposición a ello, como ya se dijera en diversas oportunidades, la carga de probar la jornada le

corresponde al empleador y ninguna prueba ha aportado que desvirtúe las manifestaciones del actor y la declaración de la testigo.

Atento a lo expuesto y dada la importancia de la cuestión traída a resolver es que considero que lo manifestado y pruebas aportadas resultan suficientes para declarar que estamos en presencia de una modalidad de trabajo de jornada completa, teniéndose en cuenta que si bien el trabajador se encontraba registrado, ello constituye un acto unilateral del empleador cuya comprobación en el supuesto de la jornada de trabajo debía ser acreditado de manera fehaciente y que no de lugar dudas respecto de su extensión y motivos que la justifican. Así lo declaro.

Tanto de los hechos reconocidos por las propias partes en sus postulaciones iniciales, como de las probanzas obrantes en autos y hasta aquí analizadas, surge acreditada la violación por parte de la demandada de los preceptos recién transcriptos (art. 92 ter. -ptos. 1 y 2- LCT). Así lo declaro.

En conclusión, se tiene acreditado que Gabriel Antonio Medina se desempeñó en relación de dependencia con Mantenimientos y Servicios La Luz SRL, con fecha de ingreso el 08/07/2010, con la categoría de Administrativo A, CCT 130/75, jornada legal de la actividad (completa). Así lo declaro.-

La remuneración que debió percibir el actor, se determinará tomándose en consideración lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad y lo dispuesto por el CCT 130/75 para la categoría asignada y jornada completa conforme lo considerado. Así lo declaro.-

SEGUNDA CUESTIÓN: Acto fecha y justificación de la extinción laboral

Mediante telegrama ley de fecha 12/02/2014 el Sr. Gabriel Antonio Medina intima a su empleadora para que aclare su situación laboral atento a que se le impidió el ingreso a su lugar de trabajo el día.

En fecha 13/02/2014 (fecha de imposición), la Empresa Mantenimientos y Servicios La Luz SRL remite carta documento, la que se tendrá como fecha de extinción de la relación laboral atento que no hay constancia de la fecha de recepción y tampoco se ha acompañado documentación alguna respecto de la supuesta misiva de fecha 07/02/2014, que dice lo siguiente: "...*Rechazamos su TCL n° 83749617 recibido el 13.02.2014 por falso e improcedente. Ratificamos en todas sus partes nuestra carta documento n° 331327235 cursada el 07.02.2014 y que según página web del Correo Argentino, fue llevada en dos oportunidades a su domicilio, que es el mismo que figura en el telegrama que contestamos y no fue entregada por encontrarse cerrado dicho domicilio y negarse a su recepción además de su omisión de retirarla del correo, pese a los avisos dejados. A mayor abundamiento, a continuación la transcribimos textualmente: Rechazo su nota presentada el día 06.02.2014 por ser absolutamente falsa y maliciosa. No es verdad que tenía conocimiento de las maniobras por Ud. efectuadas y tampoco es verdad que le aseguré que no tendría problemas por ello. Si bien es cierto que por la confianza que le dispensara y que ahora veo defraudada, le suministré la clave de la cuenta de esta empresa a los fines que efectuara las transferencias a las cuentas sueldos del personal, justamente por esa confianza nunca controlé lo movimientos registrados hasta la fecha que Ud. saliera de vacaciones el pasado Enero. Sus afirmaciones sobre mi conocimiento y consentimiento de las operaciones ilegítimas que Ud. mismo reconoce, son además de falaces, realmente absurdas, como así también pretender que obedecían a otros trabajos suyos para esta empresa, que ni siquiera se preocupa en describir debidamente. Su contrato de trabajo estaba debidamente registrado y sus remuneración que le fue puntualmente pagada, no guarda ninguna proporción con las sumas que reconoce haberse apoderado. Jamás lo autoricé a transferirse a su cuenta personal las sumas que constan en la planillas por Ud. acompañadas, que por otra parte, implican un claro reconocimiento de haberse apoderado ilegítimamente de fondos de esta Empresa. Más aún, Ud. reconoció expresamente en presencia del Escribano actuante, al momento de notificarlo del pedido de explicaciones, que me había defraudado y se comprometió a restituir a esta firma el dinero mal habido, tal como consta en Escritura Pública. Su conducta actual al intentar revertir dicho reconocimiento con justificaciones mendaces y afirmaciones absurdas, además de los hechos injuriosos cometidos con grave daño patrimonial para esta empresa, me hacer perder totalmente la confianza en su persona tornando imposible la continuación del vínculo laboral, por lo que queda despedido con justa causa a partir de la fecha por la grave injuria a mis derechos e intereses. Hago expresa reserva de formular las denuncias penales y acciones civiles que correspondan. Por lo tanto no existe ninguna situación laboral que requiera explicaciones, ya que Ud. está despedido con justa causa por pérdida de confianza, dadas las maniobras fraudulentas cometidas en perjuicio de esta empresa y que Ud. reconociera ante Escribano Público. Negamos por ser absolutamente falso y malicioso que Ud.*

hubiera trabajado jornada completa y en el horario que menciona y que hubiera percibido el absurdo sueldo de $11.000 que menciona. Ratificamos íntegramente el debido registro de su contrato de trabajo, tal como consta en nuestra documentación laboral y recibos que Ud. firmara mes a mes sin reservas de ninguna especie. Rechazamos también su insólita pretensión de que se registren otras condiciones de trabajo que las efectivamente cumplidas que son las que constan en nuestros libros y registros. Le hacemos saber que formularemos las denuncias penales y civiles que correspondan..."

El actor contesta mediante telegrama de fecha 20/02/2014 y rechaza el despido dispuesto en los siguientes términos: "...*Ratifico en todos y cada uno de sus términos la nota presentada en fecha 06/02/2014, como así también el TCL 83749617 remitidos a ustedes por reflejar la verdad de los hechos. Rechazo por improcedente, temeraria y de muy mala fe CD 33132140 5 de fecha 13/02/2014 remitida por Usted en todos y cada uno de sus términos: Niego total y categóricamente que mi domicilio se encuentre cerrado, que el correo haya dejado aviso para retirarla, ni que me haya negado a recibir la CD 331327235 de fecha 07/02/2014 remitida por Ustedes. La verdad de los hechos es que en razón de ser un empleado responsable e idóneo Usted me ha asignado trabajos de gran responsabilidad dentro de las cuales se encontraban las transferencias a las cuentas sueldos del personal, incluida mi cuenta, de las cuales Ud. realizaba un control exhaustivo todos los meses, para luego Ud. comunicar y autorizar al Banco para que realice las acreditaciones en las respectivas cuentas, cuya clave solo la conoce Usted. Es por tales razones que rechazo total y categóricamente el despido y la causal invocada (pérdida de confianza) por prefabricarlo en hechos absolutamente falsos con la única finalidad de excluirse de las obligaciones que le imponen las leyes laborales. Niego categóricamente que mi contrato se haya encontrado registrado debidamente, por ello, impugno desde ya toda la documentación en especial recibos de sueldos que me entregó por no reflejar la verdad de los hechos. Niego categóricamente haberme apoderado ilegítimamente de fondos de la empresa. Niego categóricamente haber reconocido tales hechos ante Escribano Público, ni que me haya comprometido a devolver fondos de ninguna naturaleza. En dicha escritura pública que refiere solo constan hechos vertidos por Usted unilateralmente a su propia conveniencia, por lo que resulta ser ineficaz e inoponible en el presente conflicto, por antojadisos y falsos al ser fiel expresión de su voluntad. Ante las falsedades que refiere, Niego categóricamente que corresponda formular denuncia penal ni civil, pues como lo dije en nota misiva anterior, Usted me abonaba una parte del sueldo en recibos con contenido absolutamente falsos y la diferencia (sin registrar) me abonaba mediante las acreditaciones que constan en mi cuenta sueldo. Por ello, ratifico el sueldo denunciado y rechazo categóricamente haber realizado maniobras fraudulentas. Muy por el contrario ustedes me han injuriado permanentemente desde el día que ingresé a trabajar al registrarme defectuosamente y con una remuneración menor a la de convenio aplicable y la convenida. En consecuencia, siendo absolutamente falsa la causal del despido invocada, el mismo deviene incausado e inmotivado. En consecuencia INTIMO: plazo perentorio e improrrogable de 48 hs. Me haga efectivo el pago de los siguientes rubros: sueldos período: Enero, Febrero 2014. Integración mes de despido, SAC integración mes de despido, preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización por antigüedad, indemnización art. 8, 9 y 10 y 15 ley 24013, subsidiariamente art. 1 ley 25323, sac proporcional 2014, vacaciones proporcionales año 2014. SAC vacaciones proporcionales, diferencias suelos y SAC por todos los períodos no prescriptos. Además en igual plazo, se me haga entrega de la documentación laboral, se proceda a realizar los aportes previsionales, sociales y del sindicato de acuerdo a mis reales condiciones de trabajo..."*

Como cuestión previa al análisis de las causas que originaran el despido comunicado por la parte demandada, corresponde analizar el cumplimiento de los requisitos previstos por el art. 243 LCT.-

Nuestro más Alto Tribunal tiene dicho que: "...el art. 243 de la LCT determina como requisito 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. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primero 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 traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al

comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio (CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.200)...".

De la lectura de la comunicación de despido de fecha 13/02/2014 (fs. 11) efectuada por la demandada reúne los requisitos del referido artículo en cuanto se funda en pérdida de confianza fundado y detalla las supuestas situaciones que configurarían la causal denunciada, lo que le permitió al trabajar conocer la causa del distracto de manera clara y concreta y por ende pudo ejercer su derecho de defensa.

Este Tribunal tiene dicho que: "...Bien sabemos que la parte que lo rompe (contrato de trabajo) corre con la carga probatoria de acreditar la justa causa del distracto. Doctrinal y jurisprudencialmente se han creado una serie de reglas prácticas aplicables a dicha temática que hacen referencia a los requisitos generales a los fines de la validez del despido. Entre ellos se menciona a la gravedad del acto injurioso, así se entiende en principio que no todo incumplimiento contractual es apto para provocar la ruptura del contrato de trabajo, ya que debe tratarse de una injuria grave, que no consienta, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo. Ello significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato regido por el art. 10 LCT, en especial si el que despide es el empleador pues éste goza de la facultad de imponer sanciones disciplinarias al operario desobediente o incumplidor (art. 67 LCT), facultad que debe ser utilizada como alternativa válida del despido. La gravedad de la injuria que se invoca en sustento de un despido es objetiva, es decir, independiente de la apreciación arbitraria o caprichosa de las partes su valoración resulta privativa del juez laboral, y debe ser apreciada desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, relacionado ello con la proporcionalidad de la sanción en relación con la falta cometida, la contemporaneidad razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionatoria...(Excma. Cám. Del Trabajo, sala VI, Nieva Juan Fabio vs. Supermercado Norte S.A s/ Cobro, 21.11.05, sent. 233)".-

Del análisis del intercambio epistolar resulta que se ha invocado como causa de la extinción de la relación, pérdida de confianza.

La confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo pero para que ello suceda tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable y/o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. En realidad tal causa no puede servir para justificar el despido cuanto se apoya sólo en un elemento subjetivo, o sea la idea patronal de que el dependiente es infiel, desleal e indigno de confianza, debe mediar algún hecho objetivo que torne correcta tal inferencia lógica.-

"...*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 (C.Nac. Trab. Sala 9°, 19/5/1998 – Gutierrez Enrique v. Cencosud S.A)".- Asimismo: "La pérdida de confianza, expresión que refleja solamente un sentimiento subjetivo de quien la emite, no constituye un supuesto autónomo de justa causa de despido, dado que, en los términos del art. 242 de la LCT, el juez debe analizar hechos u omisiones imputables al contratante denunciado, la carga de cuya acreditación pesa en la esfera del denunciante, a fin de evaluar si ellos constituyen incumplimiento imposibilitante de la continuación de la relación de trabajo (CNTrab, sala Vim 21/2/92, DT, 1992-A-909, id. Sala VIII, 28/2/03, TSS, 2003-1888)...".-*

Bien sabemos que el art. 242 de la LCT, aplicable al tema decidendum conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo "...La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual...El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. En orden a apreciar el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, cobran relevante importancia las disposiciones del capítulo VII del título II, De los derechos y deberes de la partes" (arts. 62 a 89) y los arts. 4° y 5°.También algunas disposiciones del Código Civil, como el art. 902: Cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de la consecuencias posibles de los hechos. En la apreciación de la injuria, el juez no podrá

aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente...No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, p. 645/648)".

En consideración de lo expuesto, quien invoca como causa de despido como justificativo de la extinción de la relación laboral debe acreditar prima facie la existencia de un hecho o conducta que revista la gravedad que justifique la medida.

A los fines de acreditar su versión de los hechos, la parte demandada acompaña constancias bancarias con los movimientos de cuentas del Sr. Medina (fs. 78 y 268/320), los que no fueron desconocidos por éste.

Aduce la demandada que esos movimientos se produjeron por maniobras irregulares efectuadas por el trabajador en la realización de sus funciones, en tanto tenía amplias facultades. El actor se defiende aduciendo que la suma extra corresponde al pago del salarios en negro por las horas trabajadas en negro y que todas las operaciones eran autorizadas por la empresa (que era la única que tenía las claves) y que por lo tanto conocía de cada una de esas operaciones.

En fecha se agrega informe pericial contable. Por una parte informa la perito que los movimientos de los bancos con los que opera la demandada que se encuentran en planilla excel son realizados por Contador de la firma y que es éste quien realiza el libro banco.

Por otro lado, la Perito al responder el cuestionario de la demandada responde que "se encuentra acreditado según el listado de operaciones adjuntado en autos por el Banco Galicia a fs. 78, de la cuenta n° 400347703578, del Sr. Medina Gabriel por acreditación de haberes solo se encuentra desde el 02/01/2013 al 17/01/2014. Los recibos de haberes del Sr. Medina Gabriel no se encuentran en su totalidad, por lo que informo a SS que trabajé en base a lo declarado por Afip. De acuerdo a los valores netos obtenidos no se depositaba en la cuenta sueldo el valor correspondiente..."

Manifiesta asimismo la perito que: "...De acuerdo a lo informado por la Socia Gerente de Mantenimiento y Servicios La Luz SRL, el encargado de realizar las transferencias bancaria para que se acrediten los sueldos en las cuentas bancarias era el Sr. Medina Gabriel Antonio..."

Conforme surge de las declaraciones de la testigo Mónica Elizabeth La Pena, compañera de trabajo del actor "él no era el único en administración, había dos o tres personas que cumplían la misma función, tanto labores bancarias como de administración o de compras de insumos. Todos los que estaban en esa área cumplían las mismas funciones. Por ejemplo cuando yo iba a pedir adelantos de sueldo o mis horas extras, ellos son los que firmaban y ponían sello. No tenían una sola función determinada".

A fs. 77 se agrega nota de la demandada en la que le comunica al Sr. Medina lo siguiente: "...*Hemos comprobado, a través de los informes bancarios que Ud. ha utilizado la cuenta del Banco Galicia, a la que tenía acceso mediante mi computadora personal y su conocimiento de la clave, para efectuar numerosas transferencias desde dicha cuenta a las cuentas sueldos del personal por importes superiores a las planillas, que Ud. modifcaba para recibir un importe superior al que le correspondía. Las que hemos detectado hasta ahora son las que constan en el listado adjunto. Además también hemos detectado que por el mismo medio Ud. se hacía transferencias a su cuenta personal n°400347703578. A los fines de darle la posibilidad de defenderse y de justificar las razones de estas transferencias, se le otorga el perentorio término de 48 hs. A partir de la fecha, plazo en el cual deberá informar y acompañar documentada cuenta de estas operaciones. En caso de no cumplir este requerimiento, no nos quedará otro remedio que el de despedirlo por pérdida de confianza, además de formular denuncias penales que correspondan y accionar civilmente por los daños producidos. Sírvase notificarse al pie, recibiendo copia del listado de las operaciones que deberá justificar, con la intervención de escribano público..."* El actor se notifica al pie de la nota.

Ese mismo día se agrega acta notarial (fs. 70/71), que no se encuentra firmada por el Sr. Medina, quien se abría negado a hacerlo y luego en su telegrama ley niega haber efectuado esas manifestaciones que constan en la misma.

A fs. 236/237 se agrega absolución de posiciones de la demandada. A la pregunta 9) "diga como es verdad que el Contador de la Empresa, en forma mensual trabaja sobre la documentación de los

movimientos de los bancos, la demandada responde: “ No se. Eso lo manejaba el contador y él. A la pregunta 11) “diga como es verdad que en el Banco Galicia tiene Ud. registrada firma digital” , responde: “sí es verdad Pero Medina también tenía la clave, y cuando yo no estaba él hacía las transferencias”. A la posición 12) “diga como es verdad que con su firma digital en el Banco Galicia, Ud. autorizaba los débitos para acreditación de los sueldos de sus empleados, allí bancarizados, responde: “ No es verdad. Solo con la clave hacían las transferencias de los sueldos. Y el Sr. Medina hacía transferencias aparte del sueldo, se hacía otras transferencias.

Las declaraciones de los testigos de fs. 377/378 no serán considerados en tanto no dan razón de sus dichos, además que ambas testigos efectuaban tareas de mantenimiento y limpieza y por lo tanto no podrían conocer del funcionamiento interno del área administrativa.

Analizada la situación traída a resolver en autos a la luz de lo mencionado precedentemente se tiene que no se ha producido prueba que aporte indicios que el actor hubiere efectuado los actos que se le imputan, además que no se ha acreditado irregularidad alguna que se considere como un acto reputado como grave y en virtud del cual se justificara el despido, el mismo deviene incausado y violatorio de los principios previstos en el art. 67 LCT. Así lo declaro.

Ello así tomándose en consideración que se encuentra acreditado que el Sr. Medina trabajaba jornada completa, lo que justificaría que haya percibido una suma dinero por pago de salario en negro, además que no se encuentra acreditado por ningún medio fehaciente que haya sido el propio trabajador que durante un año se haya estado efectuando él mismo transferencias indebidas o que éstas transferencias no hayan sido conocidas por las autoridades correspondientes. Mucho menos se ha acreditado que el Sr. Medina haya efectuado igual operatoria beneficiando a otros compañeros de trabajo, de los cual no hay prueba alguna sobre la existencia de esta situación.

Debe tenerse presente además la buena fe entendida en la significación objetiva de cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales, significa lealtad recíproca de conducta completamente leal en las relaciones laborales y sociales, causa que justifica la confianza, y al mismo tiempo exigencia imprescindible de conducta para que la confianza resulte justificada. Las partes se hallan obligadas entonces a una lealtad recíproca de conducta que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo (Grassetti, José “La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo”, revista “Derecho del Trabajo”, 1949, ps. 351 y ss.).

Tomando en cuenta este concepto, tampoco se ha acreditado la violación a los deberes de fidelidad ya que no se demostrado la existencia de actitudes del empleado que sean contradictorias o violatorias de tales principios conforme ya fuera detallado ut-supra.-

Atento a lo expuesto estimo que no se ha acreditado la existencia de justa causa de despido en los términos de los arts. 242, y 243 LCT, por lo que el despido producido resulta incausado. Así lo declaro.-

TERCERA CUESTION: rubros e importes reclamados

La actora reclama el pago de la suma de $191.139 en concepto de indemnización correspondiente a los siguientes rubros: antigüedad, preaviso, haberes enero 2014, 6 días febrero 2014, integración mes de despido, sac proporcional 1° semestre 2014, sac s/ preaviso, sac s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales, sac s/ vacaciones, art. 2 ley 25323, que deberán ser calculados conforme categoría profesional, antigüedad CCT 130/75

INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD: El rubro pretendido resulta procedente, en atención a que la extinción del vínculo laboral del actor se produjo por despido directo sin justa causa, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración, normal y habitual conforme categoría laboral y convenio colectivo aplicable y escala salarial vigente para la actividad durante el tiempo de ejecución del contrato (art. 245 LCT). Así lo declaro.

Dejando a salvo mi criterio sentado en los autos “VENTRICE RICARDO HECTOR C/ ASENCIO MIGUEL ANTONIO-S/ COBRO DE PESOS S/ X - INSTANCIA UNICA. EXPTE. N° 1385/08” sobre que se debería adicionar para el cómputo del presente rubro la proporción pertinente del SAC, atento la doctrina legal sentada por nuestro más alto tribunal de justicia local (cuya observancia es obligatoria para los tribunales inferiores cfr. CSJT, “Moyano, Manuel A. vs. Ortiz, Manuel E. s/cobro

de pesos", sent. n° 473 del 09.06.08) sobre que "No corresponde incluir, en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, a la parte proporcional del sueldo anual complementario" (CSJT, "Acosta, Rita I. vs. Libertad S.A. s/cobro de pesos", sent. n° 1165 del 26.12.13).

INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO Y SAC SOBRE PREAVISO: Conforme surge de las constancias de autos el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT ya que el despido directo dispuesto por la empleadora fue injustificado. Así lo declaro.-

Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. nro. 107 del 07.03.12) sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

INTEGRACION MES DE DESPIDO, SAC S/ INTEGRACION: Teniéndose en cuenta que el vínculo laboral se extinguió en fecha 13/02/2014 sin que hubiera mediado preaviso y no habiendo sido abonado al actor el presente rubro, tal como surge de las constancias de autos, corresponde hacer lugar al mismo de conformidad a lo dispuesto por el art 233 LCT. El importe del mismo será calculado en planilla a practicarse en autos.

En cuanto al SAC sobre la integración mes de despido, el mismo resulta procedente en tanto se considera al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo (art.122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n° 322 "Tulosai" (02/04/2010), doctrina de la CSJT en "Pesoa Alfredo y otros c. SADAIC s/ Cobros" (sent. 840 del 13/11/1998) "en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva del preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)" y más recientemente en "Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA" (sent. N° 835 del 17/10/2013). En tal sentido, el segundo párrafo del art. 233 reza: "cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día de mes en que se produjo el despido" De este modo, resulta procedente su pago, cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a los arts. 232 y 233 LCT. Así lo declaro.

HABERES ENERO 2014 Y 6 DIAS FEBRERO 2014

No se encuentra acreditado el pago del salario correspondiente al mes de enero de 2014, por lo que corresponde su pago. En relación a los días de febrero, se ha declarado que la fecha de la extinción de la relación laboral fue el 13/02/2014, por lo que corresponde abonar los trece días de febrero. Así lo declaro.

SAC PROPORCIONAL 1° SEMESTRE 2014

No se encuentra acreditado el pago de este rubro razón por la cual corresponde el progreso de este rubro. Así lo declaro.-

VACACIONES PROPORCIONALES 2014 – SAC s/VACACIONES

Atento a la extinción de la relación laboral y que no se ha acreditado el pago de este rubro se accederá al pago de la vacaciones correspondientes al año 2013 conforme lo dispuesto por el art. 157 LCT. Así lo declaro.-

No corresponde el pago de sac/vacaciones ya que el sac es un porcentaje de las remuneraciones (art. 121 LCT) y el rubro establecido en el art. 156 LCT es una indemnización que se calcula conforme art. 155 LCT así lo declaro.-

INDEMNIZACION ART. 2 LEY 25323: 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.

En autos, la extinción de la relación laboral se produjo por despido directo de fecha 13/02/2014 y el actor intima el pago de las indemnizaciones de ley mediante telegrama de fecha 20/02/2014 (fs. 12) por lo que corresponde hacer lugar a este rubro. Así lo declaro.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán ser calculados tomando como base la remuneración que debía percibir el actor según su categoría laboral, "Administrativo A", su antigüedad, conforme Convenio Colectivo 130/75 que rige la actividad de las partes, montos que se condena a pagar a la accionada en el término de 10 días bajo apercibimiento de ley.-

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará como base para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT 130/75 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 nos adherimos, 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 libertadas 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 el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos 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)"*

"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 la 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 tal 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. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

COSTAS: se imponen a la demandada Mantenimientos y Servicios La Luz SRL, que resulta sustancialmente vencida (art. 63 CPCC). Así lo declaro.

INTERESES: Cabe determinar la tasa de interés que corresponde aplicar a los fines de la actualización del crédito adeudado para lo cual se aplicará el criterio sostenido por Nuestro Mas Alto Tribunal in re: “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ Daños y perjuicios, sent. n° 937, del 23.09.2014”, criterio receptado por fallo n° 1422/2015 del 23/12/2015 **“**Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones”**,** de aplicación por este Tribunal. En dicho fallo se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración a que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes. Se ha dicho que en estos momentos resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde una solución universalmente justo, sino que debe atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto, tomándose en consideración lo manifestado y disposiciones del art. 767 del Código Civil y Comercial. Así lo declaro.-

En este sentido resulta claro que, por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarse hace más de veinte años, con una que devenga intereses desde hace dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado.-

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia: “*en el contexto actual de una economía altamente inflacionaria, el seguimiento de la doctrina emanada de los últimos fallos de la CSJN llevan a que el crédito del trabajador accidentado, que goza de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos y es, además, irrenunciable (art. 11 inc. 1 LRT), se vea notoriamente menguado, resultando los montos indemnizatorios absolutamente inicuos. Resulta de publico y notorio conocimiento que actualmente vivimos una “macro devaluación de peso –junto con el levantamiento del cepo cambiario-, con traslado de esa devaluación a los precios internos y distorsión de los precios relativos que retroalimentan el proceso inflacionario”, lo que “aumenta y acelera la inflación existente, además de provocar una caída adicional de los salarios reales” (Giulinao, Héctor L., “Deud, devaluación, inflación y cuestión salarial. Los ejes de la nueva administración”. RE 2016-2, 1) La alta inflación degrada el valor adquisitivo de la moneda y por tanto hay una clara disminución de los ingresos reales del Trabajador. Ergo, siendo que conforme lo expresado por Nuestro Máximo Tribunal Nacional “es elemental en nuestra organización constitucional, la atribución que tienen y el deber en que se hallan los tribunales de justicia, de examinar leyes en los casos concretos que se traen a su decisión, comparándolas con el texto de la Constitución para averiguar si guardan o no conformidad con esta y abstenerse de aplicarlas si se encuentran en oposición a ellas (Fallos: 311:2478, entre muchos)” (voto del Dr. Enrique Arnaldo Girando, Sala Primera de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral, 08/03/2017 in re “Perez Daniel H. c/ La Segunda ART s/ Indem. Por enfermedad accidente”), con cuyos argumentos coincido para el caso concreto.-*

Tomándose en cuenta los parámetros establecidos por la CSJ, resulta necesario que cada magistrado, de acuerdo a la naturaleza y rasgos de cada supuesto, establezca la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación, de un modo que se ajuste a la realidad de cada caso y se refleje en un beneficio del trabajador que se ha visto obligado a litigar y evidentemente su derecho de propiedad se ha visto cercenado por el paso del tiempo, debiéndose tenerse presente

que estamos ante un créditos de naturaleza alimentario protegidos por las normas de Nuestra Carta Magna, en especial art. 14 bis., Tratados Internaciones y OIT.-

En el caso de autos, luego de efectuar los cálculos pertinentes a los fines de definir la tasa de interés más favorable para el trabajador, se ha comprobado que la tasa pasiva resulta ser más conveniente que la tasa activa a los fines de la actualización del capital adeudado, considerándose que la tasa pasiva es la que paga el banco por los depósitos y la tasa activa la que paga el Banco por los descuentos de documentos.-

Es importante poner de manifiesto que durante el período en cuestión, comprendido entre la fecha de la extinción de la relación laboral y el presente, convenía más tener dinero depositado que solicitar un préstamo para financiar una deuda, entendiéndose que los bancos utilizan los depósitos de las cuentas de ahorro o certificados de depósito para financiar los préstamos; pagan tasas de interés pasivas para alentar a las personas a que realicen depósitos. Por otro lado, los bancos cobran a los prestatarios una tasa de interés activa un poco más alta que la tasa de interés pasiva que pagan a los depositantes, para así poder obtener ganancias.-

En el caso de autos, la tasa pasiva del BCRA cumple con los fines y propósitos resarcitorios de los intereses y representa fielmente el incremento de las remuneraciones. El “quantum” de la tasa pasiva, logra realizar la justicia del caso y resulta mas beneficiosa para el reconocimiento del crédito del trabajador.-

Atento a lo expuesto, tomándose en cuenta la fecha en que se produjo la extinción de la relación laboral el 13/02/2014, partiendo de un criterio de razonabilidad en materia de interés judicial, y en la búsqueda de un sistema de se adecue de la manera más justa y equitativa es que, luego de un exhaustivo análisis y comparaciones de naturaleza meramente económica es que se ha llegado a la conclusión que la tasa de interés mas beneficiosa a los fines de mantener incólume el patrimonio del trabajador, es la de la tasa pasiva, resultando de aplicación el procedimiento sugerido por el comunicado “A” n° 14.290 del BCRA y su reglamento “B” n° 5014 hasta su efectivo pago conforme caso “Gallettini Francisco vs. Empresa Gutiérrez S.R.L. s/ Indemnizaciones”, sentencia n° 443 del 15/6/04. Así lo declaro.

PLANILLA:

Fecha de Ingreso:08/07/2010 Antigüedad: 3a, 7m, 5 ds

Fecha de Egreso: 13/02/2014

CCT 130/75 Categ: Admnistrativo A

CALCULO REMUNERACION AL DISTRACTO

Básico $ 6.762,73

Antigüedad 1% x 3 $ 202,88

Presentismo 8,33% $ 580,24

$ 7.545,85

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE CONDENA

1- Indemniz por Antigüedad $ 7.545,85 x 4 $ 30.183,39

2- Indemniz Sust Preaviso $ 7.545,85 x 1 $ 7.545,85

Incidencia SAC $ 7.545,85 /12 $ 628,82

3- Mes Despido Integrado

6 ds Feb /14 $ 7.545,85 x 6 /30 $ 1.509,17

Integracion Mes $ 7.545,85 x 17/30 $ 4.275,98

Incidencia SAC $ 4.275,98 /12 $ 356,33

4- SAC Prop 1er Sem /14 $ 7.545,85 x 34 /365 $ 702,90

5- Vac Prop/14 $7545,85/25 x14 x(34/365) $ 393,62

6- Ley 25323 Art 2 50%x($30183,39+$7545,85+$4275,98) $ 21.002,61

$ 66.598,67

Tasa Pasiva BC desde el 20/02/2014 al 31/08/2024 2178,35% $ 1.450.752,19

Total Rubros 1 a 6 reexp en $ al 31/08/2024 **$ 1.517.350,86**

7- Remuneración enero 2014 $ 8.021,06

Básico $ 6.762,73

Antigüedad $ 202,88

Ad NO Rem $ 438,67

Presentismo $ 616,78

$ 8.021,06

Tasa Pasiva BC desde el 07/02/2014 al 3 1/08/2024 2192,17% $ 175.835,24

Total Rubro 7 reexp en $ al 31/08/2024 **$ 183.856,30**

RESUMEN DE CONDENA

Total Rubros 1 a 6 reexp en $ al 31/08/2024 $ 1.517.350,86

Total Rubro 7 reexp en $ al 31/08/2024 $ 183.856,30

TOTAL CONDENA reexp en $ al 31/08/2024 **$ 1.701.207,16**

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el Art. 50 inciso a) del digesto citado, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, que según planilla precedente resulta al 31/08/2024 la suma de $1.701.207,16

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta 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 arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada OLGA MARGARITA PACHAU DE ROJAS, por su actuación en la causa, como letrada apoderada por la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento le corresponde la suma de $421.900 en concepto de honorarios (Base x 16% + 55% art. 38 ley 5480).

2) Al letrado JUAN PABLO MARTÍNEZ IRIARTE, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en doble carácter en las tres etapas del proceso de conocimiento le corresponde la suma de $400.000 en concepto de honorarios (art. 38 última parte ley 5480).-

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ

En virtud de los argumentos esgrimidos por la Sra. Vocal Preopinante precedentemente, emito mi voto en igual sentido. Es mi voto.

Por lo expuesto esta Sala I de la Excma. Cámara del Trabajo:

RESUELVE:

I) ADMITIR parcialmente la demanda promovida por GABRIEL ANTONIO MEDINA, DNI n° 28.965.506, con domicilio en calle 27 n° 226, Las Talitas, Provincia de Tucumán, en contra de MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS LA LUZ SR., con domicilio en calle Corrientes n° 311, planta alta de esta ciudad. En consecuencia se la condena a que proceda, en el plazo de DIEZ días al pago de la suma total de **$1.701.207,16** (pesos un millón setecientos un mil doscientos siete con 16 ctvos) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, sac s/preaviso, integración mes de despido, sac s/ integración mes de despido, haberes enero 2014 y 13 días febrero 2014, sac proporcional 1° semestre 2014, vacaciones proporcionales 2014, art. 2 ley 25323, rechazándola por el rubro sac s/ vacaciones, conforme lo considerado.

II) COSTAS conforme lo considerado.-

III) REGULAR HONORARIOS: se regulan honorarios de la siguiente manera: 1) a la letrada Olga Margarita Pachau de Rojas en la suma de $421.900 (pesos cuatrocientos veintiun mil novecientos) y 2) al letrado Juan Pablo Martínez Iriarte en la suma de $400.000 (pesos cuatrocientos mil) conforme lo considerado.

IV) PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6.204).

HÁGASE SABER. MDM

MARCELA BEATRIZ TEJEDA MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ

(Vocales con sus firmas digitales)

ANTE Mí: RICARDO PONCE DE LEON

(Vocal con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 20/09/2024

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=DOMINGUEZ Maria Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

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